

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

Departamento de Sociología IV



**RELATO RETROSPECTIVO DE LA INCORPORACIÓN
AL MUNDO LABORAL**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR**

Margarita Rodríguez Villén

Bajo la dirección del doctor

Francisco Bernete

Madrid, 2014

RELATO RETROSPECTIVO DE LA INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL

Tesis Doctoral

Departamento de Sociología IV
Facultad de Ciencias de la Información
Universidad Complutense de Madrid

Por: Margarita Rodríguez Villén
Director: Francisco Bernete

Para quienes han compartido y
comparten mi historia de vida

Índice

CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DE LA TESIS.....	7
I.1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
I.2. EL RECURSO A LAS HISTORIAS DE VIDA	9
I.3. OBJETIVOS DE LA TESIS.....	12
I.3.1. <i>Objetivo genérico</i>	12
I.3.2. <i>Objetivos particulares</i>	13
I.4. RESUMEN DE CONTENIDOS	16
CAPÍTULO II: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO	
LABORAL: EL CASO DE ESPAÑA.....	21
II.1. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y ANTROPOLÓGICAS DE LA DESIGUALDAD LABORAL	24
II.2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN ESPAÑA: ANTECEDENTES HISTÓRICOS	31
II.2.1. <i>El siglo XX en España: participación de la mujer en el mundo laboral</i>	32
II.2.2. <i>La legislación laboral en España: evolución en cuestión de género</i>	34
II.3. LA TRANSICIÓN ESPAÑOLA.....	39
II.3.1. <i>Protagonismo relativo de la mujer en la transición</i>	40
II.3.2. <i>La reincorporación al trabajo y las nuevas profesiones</i>	46
II.3.3. <i>La figura de la mujer en el trabajo del siglo XX</i>	49
II.4. EL ESCENARIO ECONÓMICO DE 1980 Y SUS ANTECEDENTES	50
CAPÍTULO III: LA EMPRESA: TELEFÓNICA	62
III.1. TELEFÓNICA: BREVE HISTORIA DE LA COMPAÑÍA TELEFÓNICA NACIONAL DE ESPAÑA	65

III.1.1.	<i>Las fuentes informativas.....</i>	65
III.1.2.	<i>Antecedentes y trayectoria de la empresa</i>	66
III.2.	LAS MUJERES EN LA TRAYECTORIA EMPRESARIAL DE TELEFÓNICA.....	73
III.3.	LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TELEFÓNICA.....	79
 CAPÍTULO IV: LAS HISTORIAS DE VIDA COMO HERRAMIENTA		
METODOLÓGICA		89
IV.1.	LAS HISTORIAS DE VIDA COMO HERRAMIENTA METODOLÓGICA.....	90
IV.1.1.	<i>Las historias de vida en el contexto de los métodos biográficos.....</i>	90
IV.1.2.	<i>Las historias de vida y la historia del tiempo pasado</i>	92
IV.1.3.	<i>Las historias de vida y la variable género (en Historia y Sociología).....</i>	99
IV.1.4.	<i>Las historias de vida y el mundo laboral</i>	105
IV.1.5.	<i>Las historias de vida y las etapas de cambio</i>	112
IV.1.6.	<i>La imagen del yo en las historias de vida</i>	114
IV.2.	FASES EN LA APLICACIÓN DE LOS RELATOS DE VIDA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	119
IV.2.1.	<i>Selección y acercamiento a las informantes.....</i>	119
IV.2.2.	<i>Características del material analizado</i>	122
IV.2.3.	<i>El análisis de las relaciones lógicas entre datos.....</i>	124
IV.2.4.	<i>Organización del análisis en bloques y codificación</i>	126
 CAPÍTULO V: CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS: IDENTIDAD LABORAL E		
IDENTIDAD DE GÉNERO		128
V.1.	LAS IDENTIDADES SOCIALES DE LAS NUEVAS TRABAJADORAS DE TELEFÓNICA	130
V.1.1.	<i>El conflicto de la identidad laboral y la identidad de género</i>	133
V.1.2.	<i>El conflicto de pertenencia de las obreras: aparición del subgrupo laboral de género</i>	135

V.2.	LA DISCRIMINACIÓN, EL PREJUICIO Y LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN DE TRABAJO MASCULINO Y TRABAJO FEMENINO.....	137
V.3.	LA IMPORTANCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA ELECCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES	141
V.4.	SOCIALIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN LA EVOLUCIÓN DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y EL CONFLICTO DE GÉNERO	145
V.4.1.	<i>El lenguaje y el conflicto de género</i>	150
V.4.2.	<i>Las representaciones lingüísticas de trabajo y género en las narraciones de las obreras de Telefónica</i>	151
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LOS TESTIMONIOS DE LAS INFORMANTES.....		154
VI.1.	RASGOS SOCIODEMOGRÁFICOS	156
VI.2.	APROXIMACIÓN A LA EMPRESA (Y AL MUNDO LABORAL).....	166
VI.3.	IMAGEN DE SÍ MISMA Y DE SU FAMILIA ANTES DE SU EXPERIENCIA LABORAL	181
VI.4.	ELEMENTOS IDENTIFICATIVOS DEL CURSO PREPARATORIO (EL CURSILLO): RESIDENCIA, CONVIVENCIA Y VALORACIONES	185
VI.5.	ELEMENTOS IDENTIFICATIVOS DEL PRIMER DESTINO.....	195
VI.6.	CONTEXTO SOCIAL DEL PRIMER DESTINO	201
VI.7.	VALORACIONES DE SU EXPERIENCIA EN EL PRIMER DESTINO	216
VI.8.	CAMBIOS LABORALES	233
VI.9.	VALORACIÓN ACTUAL DE SU EXPERIENCIA LABORAL EN TELEFÓNICA	238
VI.10.	REPERCUSIONES DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN SU VIDA Y AUTOIMAGEN ACTUAL.....	245
CAPÍTULO VII: RESULTADOS MÁS RELEVANTES Y CONCLUSIONES.....		256
VII.1.	RESULTADOS MÁS RELEVANTES DEL ANÁLISIS.....	256
VII.1.1.	<i>El perfil de la aspirante y los motivos de su elección laboral.....</i>	256
VII.1.2.	<i>El conflicto y sus consecuencias.....</i>	259

VII.2. CONCLUSIONES	267
VII.2.1. <i>La existencia del subgrupo laboral de género. Su dependencia del tiempo y el espacio</i>	268
VII.2.2. <i>El camino del ajuste entre experiencia y visión de la realidad.....</i>	271
VII.2.3. <i>Características generales de los relatos</i>	275
BIBLIOGRAFÍA	278
ANEXOS	296

CAPÍTULO I: Presentación y objetivos de la tesis

I.1. Presentación de la investigación

La incorporación progresiva de la mujer al mundo del trabajo no doméstico y las transformaciones de su rol laboral, modifican el panorama de la sociedad en muchos aspectos. El paso de la mujer, de una presencia exclusiva en el hogar, a entornos de trabajo remunerado, afecta a las situaciones económicas, no sólo en ámbitos familiares, sino también en el conjunto de la sociedad. España ha conocido esa evolución a lo largo de todo el Siglo XX

En 1979 Telefónica, siguiendo el espíritu de la entonces reciente Constitución de 1978, convocó oposiciones con el ánimo de no discriminar a los candidatos en razón de su sexo. Como consecuencia de tal convocatoria, accedieron a Telefónica en los años 1979 y 1980 las primeras mujeres dedicadas a la instalación y el mantenimiento de líneas y teléfonos, con categoría de obreras no cualificadas. *La presente Tesis Doctoral se ocupa de analizar el modo en que ellas mismas narran su experiencia socio-laboral veinte años después de su incorporación, tomando*

como objeto sus propios testimonios. Creemos que sus historias trascienden la experiencia individual y se convierten en la mirada de un colectivo sobre ese momento histórico de la sociedad española.

Ciertamente, desde perspectivas históricas, políticas, sociológicas, económicas y psicológicas pueden abordarse cuestiones como las que son objeto de esta investigación. Por ejemplo, ¿cuáles serían los motivos por los que aquellas mujeres quisieron incorporarse a un mundo que les era ajeno?, ¿serían la situación política aperturista y un entorno social progresista factores que impulsaran su decisión?, ¿coexistirían razones macro-económicas y la necesidad de mano de obra como factores determinantes para la incorporación de la mujer a determinadas profesiones, más que la convicción de que debían de ser tratadas como iguales respecto al trabajo?, ¿la decisión de ejercer un trabajo duro y en la calle es propia de un perfil de mujer más arriesgada que otras o con una determinada cultura?

Entre las posibles formas de conocer la evolución de la realidad laboral de la mujer, hemos optado, en este caso, por un acercamiento a su propia experiencia subjetiva. Las historias de vida de un colectivo de mujeres, que compartieron la experiencia de haber sido las primeras en acceder a un puesto de trabajo hasta entonces propio de varones¹, proporcionan una visión particular, no sólo de su acceso y peripecias individuales y grupales, sino también de otros fenómenos sociales (como los prejuicios, los estereotipos o las incertidumbres respecto a la capacidad de ellas y el comportamiento de quienes se ven obligados a ser sus jefes o compañeros de trabajo). Estas historias permiten un acercamiento, a través de la comunicación, al proceso que

¹ Uno de los escollos que encuentran las mujeres en determinadas ocasiones, cuando pretenden incorporarse a un puesto de trabajo, es la clasificación de tareas según género, es decir la consideración legal o axiológica de que una actividad elegida por ellas está reservada a los hombres.

experimentaron. En este caso con un telón de fondo general, el de la discriminación laboral en un momento histórico determinado; y otro específico de la empresa y la profesión, pues eligieron un oficio que, hasta ese momento había estado vetado para ellas.

I.2. El recurso a las historias de vida

Como se ha expuesto en el punto precedente, en esta Tesis se analizan testimonios de un grupo de mujeres que narran una evolución laboral y personal, desde su particular perspectiva y con un tema central: su acceso a un mundo laboral que les era extraño.

Las investigaciones cualitativas y, en particular, las que se apoyan en relatos de vida, suponen un acercamiento a la evolución de determinados grupos sociales. Referirse a un marco teórico, en este tipo de investigaciones, supone encontrar fuentes de información que servirán para trazar una dirección inicial, pero que no puede, ni debe, ser un molde estricto en el que encuadrar los resultados. Martínez Miguélez propone (2006) usar el término “*modelo teórico-referencial*” cuando no se pretende adoptar un determinado mundo conceptual. El marco teórico-referencial está constituido por las fuentes de información que servirán para contrastar las conclusiones. Por ello, hemos revisado otras investigaciones basadas en narraciones de mujeres y, con más detalle, las que tienen el acceso al mundo del trabajo como telón de fondo de las mismas. Se han contemplado, así mismo, estudios acerca de la evolución de las identidades en relación con los cambios sociales y, más

ampliamente, los referidos al imaginario colectivo acerca de la mujer y el trabajo en diferentes culturas.²

Para este análisis, pudimos disponer de una serie de historias de vida recogidas en relatos escritos y entrevistas en las que, con diferente nivel de detalle, las protagonistas hacen un recorrido por su trayectoria vital. Las informantes eligieron las entrevistas cuando no se consideraron capaces de abordar por sí mismas la elaboración de un relato escrito. En tales casos, evitamos aplicar un cuestionario cerrado y en cada entrevista adoptamos una actitud de escucha atenta, canalizando los recuerdos para que fueran apareciendo las grandes cuestiones que habían emergido en los relatos de sus compañeras

La serie de historias de vida procede de un grupo de mujeres pertenecientes a la primera y segunda promoción de obreras de una categoría laboral de Telefónica, denominada Celador-Empalmador. A partir de sus testimonios se descubre cómo viven las decisiones relativas a su elección profesional, en un momento de la historia de España y en un determinado entorno laboral. Los relatos muestran su valoración de aquel paso, así como su evolución personal y su realidad actual.

El hecho de que la referencia central del relato de las informantes, el acceso a un trabajo considerado de varones, tenga lugar veinte años antes de la producción de sus testimonios orales y escritos, permite comprobar si son diferentes algunas de sus concepciones culturales; entre ellas, las asociadas al rol de la mujer y a su presencia en determinados ámbitos.

Las narraciones de las colaboradoras en esta investigación constituyen una visión retrospectiva de un suceso central (su incorporación y experiencia en un colectivo laboral) contado desde el

² Citamos uno de los compendios consultados, que ha servido de puntero a otros textos: Borderías, Carrasco, Alemany (comp.). (1994) *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona: Economía Crítica.

presente y contextualizado por su historia y trayectoria personal. Esta distancia en el tiempo y, en ocasiones, el alejamiento del hábitat y del grupo social que recuerdan, entraña dimensiones distintas a la comprensión y a la reconstrucción de los sucesos y de la propia identidad, implícitas en los relatos de vida. El tiempo pasado en las evocaciones que se hacen en las historias de vida analizadas supone, además, una reconstrucción mitificada de la experiencia y de la propia identidad (Santamarina y Marinas, 1994).

Estando ligados los aspectos de identidad laboral y de género, los testimonios nos aportan los hechos pasados, tal como los recuerdan, y sus valoraciones desde el presente, reconstruyendo en el momento de su elaboración la conciencia de grupo que supuestamente tuvieron en el pasado.

Como en cualquier análisis de textos, en este caso tenemos que considerar el contexto histórico en el que se produjeron los hechos narrados, para una mejor comprensión del discurso, y para tomar en consideración distintos aspectos en el análisis de los textos. Al respecto, se desarrollan diferentes temas en los primeros capítulos que servirán para contextualizar, valorar y analizar los relatos de vida.

Los factores más importantes que se han tenido en cuenta para elegir las historias de vida como opción metodológica son los siguientes:

- Resultan especialmente apropiadas para estudios longitudinales de determinados grupos sociales.
- Una visión diacrónica de los sucesos que se narran, como en el caso presente, permite recoger la evolución de las relaciones sociales de los protagonistas y el modo en que se expresa esa evolución.
- La cultura femenina aparece tradicionalmente ligada a lo cotidiano; ésta es una razón esgrimida por diferentes autores para resaltar lo apropiado de los relatos personales al estudiar fenómenos como el

investigado en esta ocasión: su entrada en un universo laboral predominantemente masculino y su rememoración en el presente.

- También para aquellos casos en que los conflictos de roles son objeto de estudio, es pertinente utilizar la perspectiva biográfica³.

Diferentes autores han subrayado el paralelismo en el relato de lo que denominan “lo público” y “lo privado” ⁴ y la importancia de estudiar ambos contenidos que componen la descripción de la realidad social. Posiblemente sea en el caso de las historias de las mujeres donde más justificada esté la visión conjunta de ambos aspectos, dada la posición social de la mujer a lo largo de la Historia.

I.3. Objetivos de la Tesis

Según lo expuesto en los epígrafes anteriores, podemos obtener abundante información del análisis de las narraciones del grupo de mujeres que colaboran en esta investigación. Definiremos los aspectos que nos parecen más importantes desde la perspectiva de la comunicación social.

I.3.1. Objetivo genérico

Analizar el relato de los cambios experimentados en la vida de estas mujeres como consecuencia de haberse incorporado veinte años antes como obreras no cualificadas a una profesión considerada de varones.

³ BERTAUX, D. “La perspectiva biográfica: validez metodológica y potencialidad” en *La historia oral: métodos y experiencias*, Marinas, Santamarina, 1993: 159.

⁴ MARINAS, J.M.; SANTAMARINA, C. (1993).

Cabía esperar de estos relatos la razón que explicara por qué, rompiendo la norma, determinados grupos de mujeres accedieron a un trabajo reservado a los hombres⁵ e incluso encontrar un discurso de “heroínas”, militantes de partidos de izquierdas o feministas activas. Sin embargo aparece información más compleja, referida por ejemplo, a los momentos traumáticos que vivieron en aquellos días, y a la evolución de sus relaciones sociales.

En la lectura de los textos y en la escucha de las entrevistas realizadas, se puede diferenciar un antes y un después de la experiencia laboral que aquí se recoge. Los sentimientos de identidad de grupo, de pertenencia a determinados colectivos, cambiaron, tras una etapa que podríamos llamar de ruptura y que las obreras en muchos casos recuerdan con dolor y en otros incluso identifican con un período depresivo.

I.3.2. Objetivos particulares

- a) Nos propusimos conocer las descripciones que hacen de sí mismas las participantes en la investigación; las coincidencias y diferencias que revelan en aspectos tales como la edad, su nivel académico, su conciencia política y de género, así como la relación con la empresa a la que acceden. Tenía interés recoger tales diferencias en tanto que podían, además, guardar alguna relación con otras características del discurso de las informantes. Entre ellas, si antes de incorporarse a este trabajo tenían conciencia de estar rompiendo moldes o alejarse de la norma; o si lo habían hecho posteriormente.

⁵ El trabajo consistía en la instalación y mantenimiento de líneas telefónicas en postes y en cámaras o registros, conectando (empalmando) los cables y dando servicio a los terminales en los domicilios de los abonados. Todas las tareas implícitas en este proceso estaban perfectamente diferenciadas para los Celadores y los Empalmadores.

Consideramos interesante también conocer su nivel de concienciación política y de género, circunstancias que pudieron influir en su decisión; lo que significó para ellas la transición política y su posible sentimiento de pertenencia a un colectivo diferenciado de *mujer trabajadora*.

El análisis pone de manifiesto que hay dos grupos diferenciados de mujeres que colaboran en esta investigación. Uno de ellos, el más numeroso, está constituido por las de menor edad en el momento de acceder al trabajo y con entorno familiar cercano a Telefónica. El resto, más heterogéneo, pertenece a un estrato social cercano al anterior. Ambos colectivos, en general, poseen una formación superior a la requerida y, salvo algunas referencias, no se consideraban especialmente reivindicativas en el momento de su elección profesional.

- b) Pretendimos, asimismo, profundizar en las motivaciones con las que justifican su elección de un trabajo vetado a las mujeres hasta ese momento. Algunos de los motivos que estimamos fueron: las influencias de sus entornos sociales (familia, grupos de iguales), una forma de manifestación de rebeldía y los derivados de la necesidad de emancipación y autogestión tanto a nivel social como económico. Sobre este último aspecto, queríamos examinar la evolución de sus objetivos y ambiciones en el ámbito laboral.

Aparecen destacadas dos clases de motivaciones en su elección laboral: la necesidad de un empleo seguro y la influencia de la familia. La empresa era considerada como garante de empleo y progreso personal y cuando, además, la familia pertenecía al colectivo de Telefónica, esta idea estaba más arraigada. Las jóvenes que no conocían el entorno empresarial aluden a motivaciones personales diversas, pero siempre fundamentadas en la solvencia económica que pretendían. Aunque citan en algún caso la influencia positiva de los

grupos de iguales ante su decisión, es más recordado el rechazo de la mayoría de su entorno.

- c) En las narraciones de su experiencia de obreras, examinamos tanto los aspectos relacionados con el ejercicio de su profesión, como otros de índole personal. Se pretendió conocer no sólo su opinión en aspectos tales como la dificultad de las tareas y su capacidad para realizarlas, sino también su percepción de circunstancias y situaciones discriminatorias. Así mismo, examinar sus referencias respecto a su alejamiento de algunos grupos sociales y su integración en otros, pudiendo llegar incluso a una sustitución de los grupos primarios por la empresa, al relacionarse únicamente con personas de este entorno.

En los testimonios recogidos se enumeran múltiples dificultades pero son la incomprensión, la falta de apoyo y el sentimiento de exclusión los temas que sobresalen en sus recuerdos.

El alejamiento físico de los grupos de iguales de procedencia, favorece la creación de lazos de amistad desde el curso preparatorio, previo al acceso a su puesto de trabajo, especialmente con las compañeras que se encuentran en sus mismas circunstancias.

- d) Uno de los aportes que estimamos más importantes de esta investigación era el análisis de las valoraciones acerca de las distintas experiencias que rememoran en sus narraciones. A tal fin, no sólo se pretendió recuperar algunos de los sentimientos de aquellos momentos, sino también mostrar algunas consecuencias que las participantes en la investigación consideraban como huellas de su paso por la categoría de obreras.

A lo largo de sus manifestaciones se encuentran valoraciones complejas, que evolucionan en paralelo al repaso de su vida. Incluso, en ocasiones, encontramos calificaciones discordantes. Las referencias al presente son escasas y no muestran un especial orgullo

ni arrepentimiento por su experiencia laboral. La repercusión más relevante de su elección laboral y de las experiencias vividas, es su conflicto interno y con el entorno.

I.4. Resumen de contenidos

Hasta aquí se ha dado cuenta del propósito y la relevancia de la investigación. Los capítulos que siguen a esta introducción conforman la estructura que presentamos en la Figura I.1.

Figura I.1: Estructura de la investigación

Introducción	Capítulo I	Presentación y objetivos de la Tesis.
Contextualización	Capítulo II	La participación de la mujer en el ámbito laboral: el caso de España.
	Capítulo III	La empresa: Telefónica.
Metodología	Capítulo IV	Las historias de vida como herramienta metodológica.
Análisis y Resultados	Capítulo V	Categorías para el análisis: identidad laboral e identidad de género.
	Capítulo VI	Análisis de los relatos y las entrevistas.
	Capítulo VII	Resultados más relevantes del análisis.

La descripción de las circunstancias en que se produce el núcleo de los hechos narrados ocupa dos capítulos. En el primero de ellos (**Capítulo II**) se describe la evolución de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, proceso clave para contextualizar la investigación. Se contemplan distintos aspectos de tal evolución, hasta llegar al momento de cambio reflejado en el período que constituye el núcleo central de los relatos: la transición política española.

Cuando se repasa la trayectoria laboral de la mujer fuera del entorno del hogar a lo largo de la historia, se encuentran diferentes valoraciones

según la cultura en la que se inserte el grupo estudiado. Las diferentes sociedades y etapas históricas modifican el concepto de trabajo masculino / trabajo femenino, aunque la prioridad asociada a la tarea reproductora de la mujer es prácticamente una constante en todas ellas.

En este capítulo segundo se expone la desigualdad laboral de la mujer desde las perspectivas de la historia y la economía. Su presencia en la producción se ha condicionado a la situación económica en cada etapa y país.

Parte de la contextualización de la experiencia referida debe dedicarse a la empresa en la que se desarrolló, toda vez que conocer la tradición, el prestigio, la evolución y la cultura de Telefónica ayuda a interpretar las vivencias narradas y sus valoraciones. En el **Capítulo III** se repasa la Historia de Telefónica y la imagen que ha dado desde sus fuentes de comunicación, así como las relaciones de los diferentes actores sociales en la empresa.

Uno de los aspectos que se destacan en ese tercer capítulo es la importancia de la participación de las mujeres en las labores de la empresa. Algunas profesiones se han convertido en paradigma de lo femenino, como la de telefonista.

Todos los cambios de la empresa tuvieron un reflejo inmediato en la situación de la mujer en la misma, como sucedió con la desaparición de las viejas centrales de manejo manual, que afectó a gran parte del colectivo de telefonistas. Se recuerda, no obstante, que el papel de la mujer en Telefónica ha estado delimitado a estratos inferiores en la escala jerárquica y tradicionalmente estuvo vetado su acceso a determinadas tareas.

En los epígrafes que componen el **Capítulo IV** se pretende mostrar la pertinencia de la elección de las historias de vida en una investigación cualitativa como la presente y los elementos concretos en los que se apoyó el análisis de los textos.

Además de los aspectos teóricos y descriptivos, se repasan otras investigaciones basadas en historias de vida, en concreto aquellas que se caracterizan por tres elementos coincidentes con el análisis que abordamos en esta Tesis: las protagonistas son mujeres, se refieren en sus testimonios a una experiencia laboral y esta experiencia se desarrolló en una etapa de cambios de distinta índole (social, económica, política...). Al revisar distintas teorías y análisis de relatos de vida y, en especial, de los producidos por mujeres y relativos a ámbitos del trabajo, podemos compararlos con las descripciones de la presente investigación.

Damos a conocer en esta fase de la investigación, tanto los criterios seguidos para la selección de las informantes, como aspectos concretos de las entrevistas y los textos analizados y las peculiaridades de la codificación y el análisis posterior.

Como uno de los aspectos más importantes de la experiencia laboral que rememoran las mujeres en las narraciones que aquí se analizan, es su irrupción en un mundo considerado exclusivo de varones, acometemos en el **Capítulo V** los rasgos que han marcado la barrera entre profesiones consideradas de uno u otro género y revisamos algunos conceptos imprescindibles para analizar los relatos.

La experiencia en el ejercicio de cualquier profesión implica la asunción de determinados roles que, como en el caso que nos ocupa, se enfrenta con estereotipos, como los de género, que pueden ser la base de conflictos sociales y personales (o identitarios) y se proyectan en las actividades laborales de los individuos, a pesar de que se propicien cambios sociales que faciliten el acceso de la mujer a determinadas profesiones.

Este capítulo ayuda a comprender, no sólo el conflicto personal que manifiestan en sus relatos, sino las posibles causas que las animaron a su elección y la necesidad de refuerzos, en especial de las compañeras con las que compartieron sus experiencias.

Dado que las presentes narraciones y las entrevistas abiertas son eminentemente autobiográficas, consideramos importante valorar, no sólo aquellos datos que eventualmente pudieran comprobarse, sino las percepciones, los sentimientos, la autoimagen y las visiones de la realidad tal como son descritas por ellas en el presente.

El análisis de los textos se presenta siguiendo un orden cronológico en el **Capítulo VI**. Desde el conjunto de rasgos sociodemográficos que perfilan en sus relatos, pasando por la imagen de sí mismas y de su familia en el momento de su acceso al puesto de obreras no cualificadas y su experiencia en distintas etapas (el curso preparatorio, el ejercicio de la profesión, el cambio de tareas...), hasta las valoraciones de todos estos sucesos y de las repercusiones en su evolución y su vida presente.

La investigación muestra los rasgos narrativos comunes, las divergencias en función de determinadas variables, la estructura y la evolución de su discurso. Además de su esquema narrativo, consideramos importante analizar: la profusión de sus respuestas, la dificultad para abordar algunos temas, la ausencia, o la dificultad para recordar determinados episodios, las emociones, los silencios y las aparentes contradicciones de sus discursos.

Finalmente, en el **Capítulo VII** se destacan los puntos más significativos derivados del capítulo anterior, mostrando las relaciones entre determinadas variables predefinidas en los relatos.

Además de dar respuesta a las cuestiones marcadas al inicio de la investigación, la determinación del perfil o perfiles de las informantes y la relación de sus grupos primarios con su elección laboral, se hace especial mención a uno de los hallazgos de este trabajo: el **conflicto personal** que han experimentado y aún padecen las informantes. Tal conflicto y las consecuencias del mismo, se infieren de sus narraciones, tanto en las descripciones de sus relaciones personales como de las diferentes valoraciones de su entorno e, incluso, en las descripciones de sí mismas

en el presente. Abundan los indicadores del desencanto con la experiencia que tuvieron, vista desde el momento de su rememoración.

Sus referencias a la complicidad y al apoyo del colectivo de mujeres con las que compartieron su experiencia, nos lleva a definir lo que denominamos un **subgrupo laboral de género**. Las *camaradas*, al inicio de su formación profesional (*cursillo*) y en su trabajo de obreras, son recordadas como su mayor refuerzo, especialmente a nivel personal.

CAPÍTULO II: La participación de la mujer en el ámbito laboral: el caso de España

Los textos de las informantes están referidos principalmente a su incorporación al mundo laboral, la cual se produce en unas coordenadas espaciotemporales determinadas, poco después de la aprobación de la actual Constitución española.

La asignación de tareas siguiendo criterios de género, tanto en el mundo de la empresa como en el escenario doméstico, es una realidad histórica; analizada en diferentes culturas, se observan modificaciones en el tiempo y en el espacio. Para el caso que nos ocupa, repasaremos el protagonismo de la mujer occidental en el ámbito del trabajo remunerado y, más extensamente, su situación en las últimas décadas del siglo XX español, hasta el período que constituye el núcleo central de los relatos: la transición política española.

Distintas teorías tratan de explicar la presencia o ausencia de la mujer en determinados ámbitos, así como la discriminación de que ha sido objeto a lo largo de la historia en el mundo laboral. En el primer epígrafe de este capítulo se traen a colación algunos de los argumentos

con los que se ha explicado su participación y/o exclusión del mercado de trabajo. La ausencia de las mujeres en el mundo del trabajo fuera del hogar, como es sabido, es paralela a su dedicación a las tareas domésticas y el cuidado de sus familiares.

En muchas ocasiones, el horizonte profesional de las trabajadoras se ha visto restringido tanto por la imposibilidad de acceder a determinadas faenas (“segregación horizontal”), como por la dificultad para ascender en su empresa (“segregación vertical”). La presencia de la mujer como mano de obra secundaria, entre otras razones, lleva a la identificación de “trabajo femenino” como poco valorado y, recíprocamente, baja la consideración de las tareas que se feminizan.

La bibliografía relativa al trabajo remunerado de la mujer, empieza a ser importante a partir del siglo XIX. Ello se debe a que con la revolución industrial la mujer comienza a convertirse en “visible”, aunque haya trabajado siempre para contribuir a la economía familiar. Las mujeres pasan del servicio en el hogar, o de colaborar en los talleres artesanos, a ser empleadas en las fabricas y en esa evolución se sitúan en el punto de mira de sociólogos, economistas e historiadores, entre otros estudiosos de los fenómenos sociales.

El siglo XIX marca el comienzo de su competencia con los varones y de los debates acerca de la moralidad de su trabajo. Desde entonces se han sucedido leyes que pretenden proteger a las mujeres, en el ejercicio de su tarea; y a la familia, ante las nuevas situaciones sociales que se van presentando

Si consideramos el caso de España, la legislación laboral proteccionista de principios del siglo XX se justificó por la difícil situación de los niños y mujeres en este ámbito. El comienzo de la centuria está marcado por la pobreza y la precariedad, los gobiernos se suceden y se viven etapas de restricción de las libertades: en todas las etapas de crisis

el colectivo más afectado es el de las mujeres, especialmente si pertenecen a las clases humildes.

El fin de la guerra civil supone un retroceso en muchos aspectos, entre otros la pérdida de algunos derechos adquiridos por las mujeres, que son relegadas al ámbito familiar.

Superada la etapa de la dictadura de Franco, la democracia da los primeros pasos para acabar con la discriminación de género. La transición política española, etapa en la que se sitúan los relatos de las colaboradoras en esta Tesis, es un momento de cambio en el que se reconocen derechos y se promulgan leyes basadas en la entonces reciente Constitución, siendo mayor la representación política de las mujeres. En el tercer epígrafe de este capítulo se enumeran las reivindicaciones, los derechos y leyes a favor de las mujeres en la etapa de la transición, así como la mayor representación política de las mujeres.

En el aspecto laboral, se favorece la vuelta de las mujeres a los trabajos que habían abandonado al casarse, compensando la tendencia de las décadas anteriores. Así mismo, se abre la posibilidad de acceder a profesiones reservadas a los varones, dando lugar a situaciones que, por lo novedosas y en algún caso conflictivas, han sido tema de estudio. Nos ha parecido, sin embargo, que apenas se ha recordado la contribución y las dificultades a las que tuvieron que enfrentarse, en su día, las obreras de Telefónica, ni siquiera en homenajes ni exposiciones retrospectivas.

En otro orden de cosas, si bien es cierto que el contexto político es muy importante en la consideración laboral de la mujer en la segunda mitad del siglo XX en España, no lo es menos la situación económica del país en cada etapa de su historia reciente. El reconocimiento de algunos derechos y las leyes redactadas obedecen, en muchas ocasiones, a necesidades de mercado más que a la fuerza de las reivindicaciones; y la desigualdad laboral de la mujer está definida, en parte, por las situaciones de crisis económica. .

En los últimos epígrafes de este capítulo, con el fin de ayudar a interpretar la visión del panorama social que aparece en las narraciones de las obreras de Telefónica al comenzar su andadura profesional, consideramos la situación económica y legal en los años previos y durante la etapa de la transición en España.

En tal recorrido, advertiremos que algunos argumentos (necesidad de las mujeres o sus familias, o demanda de mano de obra barata) tienen una importancia posiblemente mayor que el reconocimiento por la sociedad del derecho de la mujer a cualquier trabajo o la lucha de los colectivos de mujeres para conseguir la equidad en aspectos laborales.

II.1. Perspectivas económicas y antropológicas de la desigualdad laboral

Cuando se repasa la participación de las mujeres en el mundo laboral a través de la historia, se encuentran claras diferencias según la cultura en la que se inserte el grupo estudiado. Si bien en cada sociedad y en cada etapa histórica se manejan unos conceptos diferentes de trabajo masculino y trabajo femenino, existe una constante: la tarea reproductora de la mujer se considera prioritaria prácticamente en todas ellas. Son muchos los autores que han estudiado este fenómeno desde diferentes perspectivas.

El primer argumento a favor de la igualdad de sexos en el trabajo, según Cecilia Castaño (1999) es de J. S. Mill que en 1869 (*The Subjection of Women*), defiende la capacidad de las mujeres para realizar todas las funciones consideradas propias de los varones y reconoce que la discriminación tiene como fin la necesidad de mantener su subordinación en el hogar y en tareas domésticas.

Algunas autoras feministas⁶ (basándose en el pensamiento marxista) analizan la participación de la mujer en la economía desde una perspectiva que destaca la problemática del género y enriquecen sus interpretaciones con las aportaciones de la sociología, la historia o la antropología. Son tesis compartidas por la mayoría de estos estudios el que la división sexual del trabajo, abarata los costes de producción, gracias al trabajo doméstico realizado por las mujeres y, además, las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra.

“Insisten (las economistas feministas) en la interdependencia de las esferas de la producción –mercado- y de la reproducción social –ámbito doméstico- y se centran en el análisis de cómo afectan las crisis y las transformaciones estructurales de carácter económico a las mujeres”.⁷

Para valorar el trabajo doméstico, generalmente realizado por las mujeres, los economistas neoclásicos, como Becker, consideran a la familia como una pequeña empresa que produce bienes a partir de tiempo e inputs de mercado⁸. La familia es una unidad de consumo y una unidad de producción. “La utilidad familiar” necesita de productos de mercado y de tiempo de trabajo de no mercado que ha sido tradicionalmente desarrollado por las mujeres. Las mujeres, según estos economistas, estarían mejor dotadas para las tareas del hogar y a la vez tienen sueldos menores, en general, a los de los varones. La vinculación de ambos fenómenos habría favorecido una especialización de funciones.

En cualquier caso, es la madre la mujer del entorno familiar que tradicionalmente ha supeditado su trabajo remunerado a la dedicación a los hijos, a veces durante toda una etapa de su vida. De aquí la necesidad de analizar la participación económica y laboral de la mujer desde la

⁶ Entre otras, cita Cecilia Castaño (1999: 25) a Humphries, Rubery, Beechey y Picchio.

⁷ CASTAÑO, C. (1999: 25).

⁸ Becker (1987) citado por CASTAÑO, C. (1999:27).

perspectiva de su estado civil o familiar. Así, pueden observarse diferencias en las decisiones que toman las mujeres según las ataduras familiares en ese momento, como se reflejan en los relatos de las protagonistas de esta investigación.

Aunque está fuera del propósito de este trabajo el hacer un repaso exhaustivo sobre este tema, sí conviene recordar algunos de los planteamientos recogidos por Cristina Borderías.⁹ Por ejemplo, el concepto de “la doble presencia” (concepto que usaron por primera vez Marina Bianchi y Laura Balbo en Italia)¹⁰ y la necesidad de estudiar al mismo tiempo las capacidades reproductora y productora de la mujer, (Kergoat, Combes y Haicault).

La importancia del trabajo doméstico en la economía lleva a modificar las clasificaciones de trabajo productivo e improductivo, creando las categorías denominadas “trabajo básico y no básico” (Sraffa,1960)¹¹. El trabajo doméstico se define como trabajo básico, al contribuir a la reproducción de la fuerza del trabajo.

El concepto estereotipado de trabajo masculino o femenino determina en parte los porcentajes de ocupación en uno y otro sexo, como se justificará en otro capítulo de esta tesis (capítulo V).

La segregación ocupacional por género, esto es, “las formas en que las mujeres se distribuyen en distintas categorías laborales en

⁹ BORDERÍAS, CARRASCO, ALEMANY (1994).

¹⁰ Este concepto va más allá de la doble jornada: la combinación del trabajo doméstico familiar y el empleo que ejercen muchas mujeres, sincronizando intereses y dedicación.

¹¹ BORDERÍAS, CARRASCO, ALEMANY (1994: 30)

comparación con los hombres”¹² fue, y es, un fenómeno que se observa incluso en situaciones en las que se ha legislado y potenciado la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Conviene recordar aquí que la segregación laboral es de dos tipos: horizontal y vertical. La segregación vertical se manifiesta en la existencia de cargos y mandos mayoritariamente masculinos, mientras que la horizontal se hace patente en la diferenciación en las tareas a realizar. En cualquier caso, en ambas formas de segregación, los colectivos en los que se concentra la mano de obra femenina son, en general, los peor retribuidos.

Tales diferencias de salarios, son justificadas por las teorías del dualismo y la segmentación (años 60 del siglo XX). El mercado de trabajo, según esta visión, se encuentra dividido en tres grupos. En el mercado primario, de empleos fijos, bien pagados y posible promoción, se incluyen tanto los puestos directivos y técnicos de alto nivel (mercado **primario superior**), como otros que conforman el denominado **primario secundario**. Frente a tales empleos se encuentran los que, por el contrario, son mal pagados, sin futuro ni garantías de pervivir ni de progresar. Estos constituyen el denominado **mercado secundario**. Unos y otros son necesarios en la vida de la empresa, que requiere empleados cualificados y estables, pero también mano de obra temporal y barata. Las mujeres se han visto relegadas al grupo secundario, según esta teoría, por estar, en general, menos cualificadas, peor formadas y dedicar más tiempo de su vida laboral a las tareas del hogar.

Sin embargo, la existencia de profesiones “femeninas” cualificadas, pero menos consideradas social y económicamente que otras actividades masculinizadas, precisan de otras argumentaciones que no contribuyan a una discriminación laboral de la mujer que se retroalimente, al

¹² CASTAÑO, C. (1999: 31)

identificarla con tareas de unas determinadas características, lo que motiva su demanda en esos puestos y no en otros.

Muchos son los argumentos que justifican la segregación laboral de género: la escasa dedicación de la mujer, sus exiguos incentivos, los prejuicios de empresarios y trabajadores, la interdependencia de actividad doméstica y laboral...

En el caso de Telefónica, la segregación laboral que diferencia las tareas en función del género, como se verá posteriormente en el capítulo III de esta Tesis, es de los dos tipos citados. Las mujeres tradicionalmente han realizado tareas distintas de las ejecutadas por los varones (telefonistas frente a instaladores) y han sido empleadas de nivel bajo y medio en la escala jerárquica de la empresa, mientras que los cargos directivos son ocupados, generalmente, por varones. Según recuerda Castaño, observa Hakim (1979),¹³ en el siglo XX disminuye la segregación horizontal y aumenta la vertical. Es decir: a la mujer no se le impide realizar determinados tipos de trabajo masculinos, pero no encuentra facilidades de acceso a los puestos de mando.

Hartmann (1976) recapitula diferentes teorías antropológicas acerca de esta división laboral de los sexos, como la de Sherry Ortner, que asocia el poco valor que se da al trabajo femenino porque “lo femenino es a lo masculino como la naturaleza es a la cultura”¹⁴ y esto supone devaluarlo. Cita también la categorización de Rosaldo (lo público y lo privado asociado a lo masculino y femenino respectivamente) y la concepción de Lévy-Strauss acerca de la subordinación de las mujeres durante el proceso de creación de la sociedad.

¹³ Citado en CASTAÑO, C. (1999:23-42)

¹⁴ HARTMANN, H. (1994: 259).

A lo largo de la historia, las modificaciones del concepto de trabajo “no femenino” se fundamentan en razones económicas de los que sustentan el poder y no tanto de los logros de las propias mujeres. Ejemplo claro de esta afirmación es la implantación en los países anglosajones, en el siglo XIX, de las fábricas textiles en zonas rurales, “aprovechando el trabajo de niños y mujeres” y evitando el control de los gremios que se situaban en las grandes ciudades. Cuando el progreso modifica determinados tipos de trabajo (como en el caso citado) las mujeres son las primeras víctimas del desempleo. Tal vez esta situación es la que hace que se aprueben en muchos países leyes proteccionistas. Así ocurrió por ejemplo en Estados Unidos, prescribiendo en 1908 el máximo de horas para las mujeres; y en España, como se recoge posteriormente en este capítulo (II.2.2 “La legislación laboral en España: evolución en cuestión de género”). Reproducimos los argumentos de la ley de Oregón en el siguiente texto:

“Los dos sexos difieren en la estructura del cuerpo, en la capacidad de trabajo prolongado, particularmente el que se hace de pie, en la influencia de su buena salud sobre la futura condición de la raza, en la confianza en sí mismos, que permite defender sus derechos y en la capacidad de librar la lucha por la subsistencia. Esta diferencia justifica una diferencia en la legislación y apoya todo lo que tiende a compensar a la mujer por algunas de las cargas que soporta”¹⁵.

Similares fueron las leyes protectoras en las minas en países como Gran Bretaña (1842), tratando de evitar las lamentables situaciones que han quedado reflejadas en la historia y la literatura de la época.

La evolución de las tecnologías propició el paso de las mujeres a trabajos que les estaban vetados, a pesar de la concepción de determinadas tareas consideradas masculinas, como se cita en el capítulo

¹⁵ Ibid. Pg. 287

III al recordar la automatización del servicio de telefonía y el excedente de telefonistas.

Marina Bianchi reconoce que la feminización de algunas profesiones se debe a la pérdida de prestigio y de ingresos. Así mismo, las que tradicionalmente se han asociado a cualidades femeninas, aún exigiendo especialización, son situadas en el nivel más bajo de la escala social.¹⁶

Entre los análisis que abordan la relación entre género y trabajo, hay que destacar el de Verónica Beechey.¹⁷ La autora examina los siguientes aspectos:

- Bases de la separación entre la esfera pública y privada y sus consecuencias.
- Causas de la segregación de puestos de trabajo y su continuidad en diferentes sociedades.
- Cultura del lugar de trabajo y su contribución en el mantenimiento de las desigualdades.
- Vinculación entre los cambios en la organización del trabajo y la definición sexual de los puestos de trabajo y sus representaciones.
- Articulaciones de las divisiones de género con las de raza, etnia y clase.

La conclusión más notable de su análisis es que “los análisis del trabajo no pueden separarse del análisis de sus representaciones”. Precisamente así es como se ha enfocado la presente investigación,

¹⁶ BIANCHI, M. (1994: 499).

¹⁷ BEECHEY (1994: 446).

pretendiendo dar cuenta de este vínculo a través de los relatos autobiográficos de un grupo específico de trabajadoras.

II.2. El trabajo de la mujer en España: Antecedentes históricos

En este epígrafe nos referimos a la evolución de las reivindicaciones laborales de las mujeres en etapas anteriores a los años en los que se centra la presente investigación, aunque con el hándicap de que la documentación fechada antes de la última mitad del siglo XX, referente a la presencia de la mujer en el mercado del trabajo en España, es escasa y no existen textos que se acerquen al tema desde su propia experiencia.

Gracias a la aparición en este país del Instituto de la Mujer¹⁸, se impulsan los estudios de empleo con porcentajes de ocupación desagregados por género. La Encuesta de Condiciones de vida y Trabajo (Ministerio de Economía y Hacienda, 1985), la Encuesta de Discriminación Salarial (Instituto de la Mujer, 1988), la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (INE, Comunidad de Madrid e Instituto de la Mujer, 1991) son de fechas relativamente cercanas, posteriores en cualquier caso a los años 79/80.

Para examinar etapas anteriores a la historia reciente, algunas investigaciones se han basado en revistas y periódicos de otras épocas, como historia viva del momento que se pretende estudiar. Estas fuentes secundarias son consideradas en la presente investigación.

¹⁸ El Instituto de la Mujer se creó como organismo autónomo por Ley 16/1983, de 24 de octubre; se reestructuró en mayo de 1997.

II.2.1.El siglo XX en España: participación de la mujer en el mundo laboral

Las reivindicaciones laborales de las mujeres en España no son un fenómeno exclusivo de la segunda mitad del siglo XX. Su exigencia de derechos y reformas sociales, entre los años 1913 a 1921, se ponía de manifiesto con la participación de 254.000 mujeres en distintas huelgas, tal como recoge Begoña San José (1986) en su obra *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*.

Fernanda Romeu (1970) analiza la historia socioeconómica de España en el primer tercio del siglo XX. A partir de diversas publicaciones de la época, estudia el nivel de vida de los trabajadores, ocupando un lugar importante la consideración de la mujer y su aportación laboral en aquellos años. Constata, entre otras cosas, que la mujer no aparece incluida cuando se habla de *el trabajador*; como ejemplo, en la noticia de un diario de la época, El Heraldó:

“en Sevilla, el día 11 (febrero 1915) se reúnen grupos de obreros y mujeres para protestar por la subida del pan”¹⁹.

Sin embargo, sí que trabajaban las mujeres. Las múltiples referencias a la mujer en el texto de F. Romeu, son fiel reflejo de la precariedad, tanto de su labor como de la de los niños, que justificaron, como más adelante se comenta, el que las leyes proteccionistas, para ambos grupos, se consideraran en su momento un avance importante. En la historia reciente allí recogida, se identificaba el trabajo de la mujer y los niños como un mal que era necesario evitar. Vicens Vives describe así la situación en 1900:

¹⁹ ROMEU, F. (1970: 125)

“No comer carne más que en las fiestas señaladas, ayudarse con el trabajo de la mujer y de los hijos, malvivir en un rincón de un piso realquilado”²⁰

Las mujeres aparecen reivindicando mejoras en procesos relacionados con el ámbito familiar y su abastecimiento: en julio de 1898 se manifestaron ante una de las *cocinas económicas* de Barcelona, rehusando limosnas y pidiendo trabajo. Están presentes también en otras ciudades, reclamando por las calles la bajada del precio del pan.

No se daba importancia a la desigualdad de sueldos, que en todos los ejemplos que se citan eran muy inferiores para las mujeres y no precisamente por tener la duración de la jornada.

“Una hilandera recibe 0,10 pesetas por trabajar desde el amanecer hasta las 10 u 11 de la noche, una costurera 0,15 pesetas, una tejedora 0,25 pesetas, un leñador 0,50. En 1909 (...) en el valle de Langreo (...) los mineros transportistas de 3.50 a 4 pesetas, las mujeres de 1,50 a 1,75 y los niños de 1,25 a 1,50 (...) La jornada laboral era de 10 a 11 horas (...) y para las mujeres que ocupaban los lavaderos se prolongaba la jornada algunas veces hasta las 12 horas de la noche, cobrando sólo medio día.”²¹

Los ingresos necesarios para la supervivencia precisaban del sueldo de varios miembros de la familia, pero el de las mujeres era prácticamente la mitad del salario que cobraban los varones y el de los niños, aún menor. En el campo, las diferencias se incrementaban por el hecho de que el número de jornales destinados a las mujeres era inferior al de los hombres y, en casos de extrema necesidad, eran las niñas las que abandonaban la escuela para pedir limosna.

²⁰ Citado en ROMEU (1970:50)

²¹ Ibid.pg. 51-57

A partir de la primera guerra mundial, el salario era escaso incluso para la manutención de la familia y el trabajo de la mujer en las numerosas clases bajas de España era considerado un mal necesario.

“(el escaso salario) traerá aparejado que, tanto la mujer como los chiquillos, tengan que dedicarse a los trabajos que salieran, de cualquier tipo que fuese. Las familias quedaban separadas; la enseñanza de los hijos en las escuelas quedaba anulada y olvidada.”²².

En el campo, según se recoge en un diario de 1925, los estipendios inferiores de las mujeres las hacían preferentes ante los empleadores:

“Los propietarios de aquí (Valencia, Sevilla), suplantán a los obreros con obreras que cobran un jornal más bajo y realizan el mismo trabajo.”²³

II.2.2. La legislación laboral en España: evolución en cuestión de género

Las primeras legislaciones reguladoras sobre este particular eran de tipo proteccionista. Tales prescripciones se justificaba por las condiciones de trabajo de la mujer en la primera parte del siglo XX, según se ha recogido en el epígrafe anterior. Dado que la mujer “inevitablemente” tenía que ocuparse de la familia y el hogar, se trataba de mejorar sus condiciones cuando precisaba ganar un salario fuera del hogar.

Diferentes leyes han tratado, en distintas épocas y países de evitar determinados trabajos de las mujeres. Así, en 1779 y 1784 (despotismo ilustrado borbónico) se publican en España dos reales cédulas en las que se restringe el trabajo de la mujer. El representante de la minoría ilustrada española, Jovellanos, respondió a estas normas cuestionando en

²² Ibid.. pg. 121.

²³ Citado en ROMEU (1970: 170).

su *Informe sobre el Libre Ejercicio de las Artes* la supuesta debilidad femenina.

“Hay mujeres que aran, cavan, siembran y rozan. Mujeres panaderas, lavanderas y tejedoras (...) no hay oficios que ofendan al sexo débil y, por tanto, deben ser derogadas las disposiciones legales que impiden la incorporación de la mujer al libre ejercicio de ellos.”²⁴

La escasa formación de las mujeres es sin duda uno de los problemas que impidieron históricamente su acceso al mercado del trabajo. Cuando la Constitución de 1812 proclama la instrucción universal, uniforme, pública, gratuita y libre, está refiriéndose sólo a los varones.

En 1870 el 91% de las mujeres son analfabetas. La restauración monárquica de 1874 empeora esta situación y, al margen de las estructuras docentes, se crea la Institución Libre de Enseñanza, en la que colaboró Concepción Arenal²⁵, cuyos escritos reivindican la igualdad de hombres y mujeres. Labra, rector de la Institución durante treinta años, en su conferencia “La mujer y la legislación castellana” reclama el voto para las mujeres y reformas del Código Civil que incluyan la igualdad jurídica de los cónyuges.

Las leyes posteriores a 1880 implantan la coeducación en las escuelas y permiten el acceso de la mujer a todas las profesiones liberales. En 1889 se celebra en París el Congreso Internacional de Obras e Instituciones Femeninas y allí el español Rafael Torres Campos presenta

²⁴ SAN JOSÉ SERRÁN, B. (1986: 18).

²⁵ (1820-1893) Periodista y abogada. Una de las iniciadoras del feminismo en España; entre sus libros destacan *Beneficencia, filantropía y caridad* (1861), *Estudios penitenciarios* (1877) y *La mujer del porvenir* (1884). Fiel a sus ideas, inspiradas en los principios de libertad, justicia y caridad, sus escritos reivindican la igualdad femenina; fue nombrada Inspectora de Casas de Corrección de Mujeres, secretaria general de la Cruz Roja...

la ponencia “Las profesiones de la mujer”, a favor de las teorías de S. Mill denunciando la división del trabajo basada en el sexo.

Pero, mientras que en determinados trabajos, las mujeres luchan por la igualdad, en tareas más duras es el propio colectivo de mujeres el que precisa de normas proteccionistas. Así, la Conferencia de Berlín de 1890 estudia la prohibición del trabajo nocturno y subterráneo de la mujer, caracterizado por la falta de higiene y largas jornadas de trabajo. En España, en 1897, el Reglamento de Policía Minera prohíbe el trabajo de las mujeres en el interior de las minas. Reciben el mismo tratamiento los niños y las mujeres.

Entre las reivindicaciones planteadas por las mujeres a principios del siglo XX, pueden mencionarse la jornada de nueve horas y el cumplimiento de la ley de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños. Diversas huelgas, como la del ramo textil, mayoritariamente compuesto por mujeres, llevan a la prohibición total del trabajo nocturno de las mujeres, contemplada en una ley previa en 1912, que impedía el trabajo industrial de las mujeres entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana.

La igualdad, en lo que a los derechos laborales se refiere, evoluciona en la primera mitad del siglo XX en nuestro país, aunque muy lentamente. En 1929 se decreta el seguro obligatorio de maternidad, pero no se implanta hasta 1931, en la República. Coinciden muchos autores en que el fin de la República supuso un paso atrás en las conquistas de las mujeres.

En el mundo rural, las mujeres -en concreto las casadas- son las que soportan jornadas más duras, pero para el Derecho Agrario español, y así aparece en los censos de la época, solamente son colaboradoras en la empresa familiar.

En los años treinta del siglo XX, la mujer española ya había comenzado a incorporarse al sector secundario y en los años sesenta, cuando nace la mayoría de las informantes de esta Tesis, es ya muy importante su presencia en este sector laboral. España era en ese momento la décima potencia industrial del mundo ²⁶ .

La dictadura, que se instauró en España tras la guerra civil, propició con todo tipo de leyes y vetos, el que las mujeres se quedaran en casa, cuidando el hogar y la prole. Para ello restableció normas proteccionistas que la República había abolido con anterioridad a la guerra civil. Así, el Fuero del Trabajo de 1938, reflejo de los principios de la dictadura franquista, propone “*Liberar a la mujer casada del trabajo del taller y de la fábrica*” ²⁷ al tiempo que establecía excedencias forzosas por matrimonio, que no fueron anuladas hasta 1962 por la Ley de Derechos Políticos y Laborales de la Mujer. Las únicas referencias al trabajo de la mujer que aparecen en el Fuero del Trabajo de 1938 pretendían supuestamente salvaguardarlas, limitando su trabajo.

La Sección Femenina del Movimiento, creada en 1937, era el organismo del Régimen encargado de *velar por las mujeres* y, como recogía NODO²⁸ en sus documentales, a tal fin se realizaban cursos de cocina,

²⁶ VANACLOCHA, M^a M. (1999: 272).

²⁷ SAN JOSÉ SERRÁN, B. (1986: 45)

²⁸ Sucesor de los Noticieros de la guerra civil española, el NO-DO, (Noticiarios y Documentales), se creó por acuerdo de la Vicesecretaría de Educación Popular (29 de septiembre de 1942/ resolución del 17 de diciembre del mismo año, B.O.E. 22-12-1942), "con el fin de mantener, con impulso propio y directriz adecuada, la información cinematográfica nacional". La primera proyección se realizó el 4 de enero de 1943. Durante su existencia mantuvo la exclusividad en cuanto a los reportajes exhibidos en salas cinematográficas. Su proyección fue obligatoria en pase previo a la película hasta enero de 1976, pero sobrevivió hasta 1981, aunque ya con carácter voluntario. (<http://es.wikipedia.org/wiki/NODO>)

baile, economía del hogar, granjas escuela, artesanado... Las medidas eran todas tendentes a fomentar la perpetuación de la figura de la mujer en la familia y evitar el abandono del mundo rural que, ya en los años sesenta, comenzaba a ser casi una huida.

En otro orden de cosas, la mujer no tenía derechos políticos. El voto, en las escasas ocasiones en que se podía hacer uso de este derecho, estaba reservado al cabeza de familia; tampoco poseía derechos civiles, pues no gozaba de potestad para firmar contratos ni actos jurídicos. Las penas por aborto, por el uso de anticonceptivos e incluso por el delito de adulterio que existían durante la dictadura de Franco, son inconcebibles en el momento actual en España.

Unos años antes de la época denominada del *desarrollo* en España (1964 a 1975) se produjo una ligera apertura. La Ley 56/1961 de 22 de Julio sobre Derechos Políticos, Profesionales y del Trabajo de la Mujer, permite el trabajo de las mujeres casadas con autorización del marido, pero sigue vetando tal derecho para las profesiones que supongan portar armas, así como para las carreras judicial y fiscal, que son sinónimo de “profesiones contrarias al sentido de delicadeza consustancial en la mujer y (*pueden*) romper la tradicional estructura social española”.

El desarrollismo supuso un incremento de la población activa femenina. El avance económico precisaba de la incorporación de la mujer y propició el principio del fin de determinados convencionalismos, reconociéndose oficialmente la figura de la madre trabajadora. Ejemplo de tal evolución es la Orden de 12 de febrero de 1974, por la que el Gobierno empieza a crear guarderías infantiles, que en un primer momento dependen del Ministerio de Gobernación y luego del Ministerio de Trabajo.

II.3. La transición española

Para contextualizar las narraciones objeto de análisis de esta Tesis, es necesario recordar la situación política de España en el momento en que se desarrollan los hechos que se describen en las mismas, así como las circunstancias económicas y las leyes relativas al trabajo de la mujer. Sin pretender un análisis en profundidad, servirá para marcar las coordenadas de aquellos años (79/80) a partir de determinados textos de referencia. Las decisiones individuales, como por ejemplo la elección de una profesión, dependen en gran medida de las opciones que se presentan, marcadas por el entorno social y económico y por la permisividad de las leyes imperantes.

Aunque la etapa de cambio político vino precedida por el asesinato de Carrero Blanco, presidente del gobierno, en Diciembre de 1973, suele llamarse “transición política española” al periodo comprendido desde la muerte del dictador Francisco Franco hasta el asentamiento de la democracia en España.

Si bien en el año 1978, con la aprobación de la Constitución, se da por finalizado este proceso, el intento de golpe de estado en 1981 (23 de Febrero) y la unión de todas las fuerzas democráticas en contra de este paso atrás, marca ese año como el del asentamiento de un poder democrático.

Para otros observadores, este fin coincide con el nombramiento de un presidente Socialista en 1982 por mayoría absoluta, por ser la muestra clara de que el pueblo ha elegido sin miedos a un partido que se podría denominar “vencido” en la guerra civil, aunque sus representantes en aquellos momentos eran rostros jóvenes y que no participaron en la contienda.

II.3.1. Protagonismo relativo de la mujer en la transición.

Un amplio repaso a la situación de la mujer en España de 1973 a 1982, desde la perspectiva de un colectivo de mujeres que vivieron aquella etapa, se recoge en el libro *Españolas en la transición*²⁹. Dicho texto ha servido de base para elaborar el resumen que sigue.

El año 1975 es una fecha inevitable si se desea marcar un comienzo en la transición política española. La muerte de Franco en Noviembre es la referencia del principio del cambio, aunque en realidad ya había comenzado, debido a factores económicos y al entorno cultural y social que habían hecho salir a España de su aislamiento, forzado en algunos aspectos y voluntario en otros.

Precisamente el año 1975 fue declarado por las Naciones Unidas “Año Internacional de la Mujer”. España participa en diversas actividades en estas fechas. A nivel gubernamental, sin duda por la presión europea y desde ámbitos no oficiales, animando a diversas movilizaciones de las mujeres en España:

- Protestas por la carestía de la vida (suspensión gubernativa de asociaciones como las de amas de casa)
- Petición de regulación laboral a las Cortes (empleadas de hogar)
- Petición de modificaciones del Código Civil para conseguir libertades democráticas: poner término a la subordinación de la mujer al varón, acceso al empleo, profesiones, la regulación del servicio doméstico, pensiones, acceso a cargos públicos...

²⁹ SALAS, M. (1999).

(setenta asociaciones de mujeres firmaron un programa en este sentido)

- o Celebración de las primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer en Diciembre de 1975.

En 1976 se aprueba la Ley de la Reforma Laboral y la actividad sindical comienza a salir de una obligada clandestinidad; en paralelo se propicia la creación de las Secretarías de la Mujer en los Sindicatos (Secretarías de CCOO en Barcelona, Madrid y Valencia). En abril de 1976 nace la Ley de Relaciones Laborales que regula aspectos tan importantes como los permisos para atender a los hijos.

La tensa situación laboral, entre otros elementos, acelera la aprobación de la Ley de la Reforma Política, sometida a referéndum en Diciembre de 1976 y en Junio del año 1977 se celebran las primeras elecciones democráticas después más de cuarenta años. En un escenario de violencia³⁰, con asesinatos por grupos de ultraderecha y de los GRAPO (Grupo de Resistencia Antifascista Primero de Octubre), tienen lugar en febrero de ese mismo año, en Madrid, las jornadas de la Mujer Trabajadora. Las reivindicaciones de los grupos feministas y de las asociaciones de mujeres trabajadoras, no sólo pretenden unos derechos laborales, sino que se unen en la petición de libertades que incluyen, por ejemplo, la legalización de los anticonceptivos. En ese momento, cuatro de cada cinco mujeres dejaban el empleo al tener el primer hijo y se observa una reducción en los índices de natalidad.

Como ha sucedido en otros momentos de la historia de España, se valora el poder de la mujeres como votantes y se las convoca

³⁰ Entre los asesinatos de los denominados “siete días de Enero” se cuentan los de cinco abogados laboristas en su despacho de Madrid.

expresamente a mítines como el que se realizó en la Plaza de Toros de Vista Alegre, en Madrid, en vísperas de las elecciones de Junio de 1977. En las candidaturas de los diferentes partidos políticos, no suelen ocupar los primeros lugares. De hecho, a pesar del porcentaje en militancia y en participación política, de 598 parlamentarios elegidos, sólo 27 son mujeres, es decir el 4,5%.³¹

Es importante recordar que, al tiempo que nace una representación democrática, se desmantelan diferentes órganos representativos del franquismo, como el Movimiento Nacional y la Sección Femenina. Estos entes, útiles para comunicar y formar en “el espíritu nacional” a varias generaciones de la posguerra, desaparecen en 1977. Los locales de la Sección Femenina, son pedidos por diversas asociaciones feministas para realizar su labor. Los años 76 y 77 son también para los Sindicatos UGT y CCOO el comienzo de una actividad orientada a las mujeres, para lo que se crean las mencionadas Secretarías de la Mujer.

El Gobierno perteneciente al partido ganador en las urnas (Unión de Centro Democrático), con Suárez como presidente, creó la Subdirección General de la Condición Femenina (que más tarde, con el primer Gobierno del PSOE sería denominado Instituto de la Mujer), haciendo una llamada a las asociaciones de mujeres, para que contribuyeran con sus propuestas en la elaboración de la Constitución.

En el año 1978 se aprobó en Referéndum la Constitución Española. La representación de las mujeres en las denominadas Cortes Constituyentes no era muy abundante -21 diputadas y 6 senadoras- y en la comisión de redacción de la Constitución no participó ninguna de ellas.

³¹ SARASÚA, C. (2001).

En esta Constitución una serie de artículos proclaman la igualdad legal de las mujeres, base de una posterior reforma legal:

- Artículo 14: proclama que “los españoles son iguales ante la ley (...) sin discriminación por sexo (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Artículo 23: aprueba el sufragio universal. Este derecho, perdido en 1939, había sido conseguido por Clara Campoamor 47 años antes, en las Cortes de la 2ª República.
- Artículo 32: promulga la plena igualdad jurídica del hombre y la mujer al casarse. Favorecerá la posterior ley del divorcio.
- Artículo 35: prohíbe la discriminación por razón de sexo en el trabajo.
- Artículo 39: declara a todos los hijos y madres iguales ante la ley, eliminando la figura del hijo ilegítimo.

Sin duda son importantes la derogación de los delitos de adulterio y amancebamiento del Código penal, así como la despenalización del uso de los anticonceptivos, que permitió regularizar una situación cada vez más extendida entre un sector de mujeres de la época.

En los dos años previos a la convocatoria a la que se presentan las protagonistas de esta Tesis, los eventos más significativos en España que anuncian cambios en los derechos del asalariado son:

- 1977: legalización de las centrales sindicales y reconocimiento del derecho de huelga.
- 1978: primeras elecciones sindicales libres. Promulgación de la Constitución.

El año 1978 fue de una gran actividad en la lucha de las mujeres por sus derechos y algunos de los logros que pueden mencionarse son los siguientes:

- El Ministerio de Trabajo presenta el primer borrador de Ordenanza del Servicio Doméstico.
- El Ministerio de Cultura convoca las primeras jornadas sobre la Condición Femenina.
- La Constitución afirma el principio de igualdad entre hombres y mujeres y en el artículo 35, citado anteriormente, se desarrolla el de no discriminación en el trabajo, anulando las leyes anteriores.

En 1979 se celebraron las Elecciones Generales. Aumentó el número de mujeres en las listas electorales respecto a las elecciones de dos años antes, (de 1,6% de 1977 al 16,5% de 1979) pero la proporción de mujeres en el conjunto de parlamentarios elegidos bajó del 6 al 5,7 %. No obstante su presencia en otros ámbitos, como en el sindical, fue significativa:

- Marzo: CCOO celebra las I Jornadas sobre Proteccionismo y Discriminación de la Mujer Trabajadora.
- Mayo: entrega al presidente del Congreso de Diputados de un documento firmado por representaciones de diferentes sindicatos y partidos y la subdirección de la Condición Femenina.

También fue decisiva la presión de las mujeres en la redacción del Estatuto de los Trabajadores, que se aprueba en marzo de 1980. La

génesis de dicho debate fue más larga que la de la propia Constitución³² pues comenzó en junio de 1979. El esperado estatuto, declaró como derecho básico la no discriminación por sexo o estado civil, pero fue muy criticada la aparición del contrato a tiempo parcial, así como la omisión en dicho acuerdo de referencias a las empleadas del servicio doméstico.

La huelga de mujeres de Induyco (empresa textil del grupo de El Corte Inglés) en 1980 y las de artes gráficas, son las más importantes protagonizadas por las obreras en esta época de la transición política española.

Asimismo, 1980 fue el año en que se celebró en Copenhague la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. La Subdirección General de la Mujer, dependiente del Ministerio de Cultura, convoca a diversas asociaciones de mujeres, con las que trabajan. Una delegación de los grupos creados en aquella conferencia, que realizaba un seguimiento en el empleo, salud y educación de las mujeres en España, entrega un documento en la Embajada de Suiza solicitando el reagrupamiento familiar de nuestros inmigrantes, previo al referéndum que se iba a realizar en ese país.

La Ley Básica de Empleo³³ que se aprueba en 1980 para proteger a los parados, cuyo número había aumentado en los años anteriores, discrimina también a las mujeres, al considerar su trabajo como *salario de apoyo* y ayudar sólo a los parados con cargas familiares. Además, como recuerda San José (1986), el establecimiento del subsidio de paro en

³² SAN JOSÉ SERRÁN, B. (1986: 114).

³³ La Ley Básica de Empleo (51/ 1980) estuvo vigente desde hasta el año 2004 (http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-l51-1980.html).

función de las "cargas familiares", supone una clara discriminación contraria al Convenio de la OIT, que establece la Constitución española.

El Tribunal Constitucional se creó en 1980 y en 1983 dictó su primera sentencia relativa a discriminación laboral por razón de sexo (curiosamente reclamado por un varón). Otras resoluciones de la etapa inicial están también relacionadas con el mundo del trabajo.

- A favor de la no discriminación de un varón por la Seguridad Social de Zaragoza, al que no se le aplicaban las limitaciones del trabajo nocturno.
- A favor de la reincorporación de las excedentes forzosas por matrimonio
- Por el reconocimiento de la discriminación indirecta y la necesidad de la "acción positiva".

II.3.2. La reincorporación al trabajo y las nuevas profesiones

Amparándose en el derecho a no ser discriminadas, comenzaron las reincorporaciones al mundo laboral de algunas mujeres que habían sido obligadas en décadas anteriores a dejar su trabajo al casarse. Telefónica (en un largo proceso que finaliza en 1983) y diversos bancos e instituciones públicas comenzaron lentamente a acatar este derecho.

El Tribunal Central del Trabajo era el organismo que velaba por el cumplimiento de estas leyes. Sin embargo, los datos proporcionados por un estudio de las resoluciones de dicho tribunal, muestran que en 1982 la

gran mayoría de las demandas que hacen las mujeres a Magistratura de Trabajo se refieren a pensiones de viudedad y no como asalariadas.³⁴

En 1979 habían comenzado a trabajar mujeres como policías municipales en Madrid y Barcelona, siguiendo el precedente del Ayuntamiento de Córdoba, en el que ya ingresaron mujeres en el Cuerpo de la Policía Municipal en 1970.

La igualdad de oportunidades para acceder a trabajos considerados masculinos, apareció ya en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que mencionaba la igualdad laboral entre hombres y mujeres (artículos 10 y 11); los convenios de las empresas redactados en base a este texto, sólo consiguieron favorecer a los varones, facilitando que ellos pudieran ocupar puestos considerados “de mujeres”. Es más: en 1976 de 115 convenios, 15 son discriminatorios y en 1977 de 107 revisados, 13 carecen de medidas positivas para las mujeres.³⁵

En el caso de los convenios colectivos de Telefónica³⁶, hubo varias alusiones a una hipotética igualdad, pero hasta la primera convocatoria para celador-empalmador de 1979 no se encuentra un texto de la empresa en que defina claramente la no discriminación. La opción para hombres y mujeres se explicita cuando detalla que los aspirantes deben haber realizado el *Servicio Militar en el caso de los varones*.³⁷ No plantea condición equivalente para las opositoras y es importante esta omisión porque, hasta unos años antes, para acceder a cualquier trabajo, e

³⁴ SAN JOSÉ SERRÁN, B. (1986:149).

³⁵ SALAS, M. (1999).

³⁶ Los Convenios Colectivos de Telefónica son analizados con más detalle en el apartado (III.3).

³⁷ TELEFÓNICA. *Convocatoria nº 769 para cubrir plazas de celador y empalmador de entrada (15-2-79)*.

incluso para matricularse en la Universidad, las mujeres necesitaban justificar la realización del llamado Servicio Social, organizado por la Sección Femenina y que era de obligado cumplimiento para las jóvenes, salvo las que tuvieran cargas familiares o se dedicaran al mundo del espectáculo.

La prohibición del trabajo nocturno de la mujer en la industria así como de los denominados *penosos e insalubres*, pretendían la protección a la mujer y se impusieron en leyes anteriores (1927 y 1957). El real decreto que deroga estas prohibiciones es de 1983. La existencia de dichas leyes en el momento en que entran las primeras promociones de mujeres en Telefónica como celador y empalmador (1979), supone una gran contradicción, pues coexisten con una Constitución que promulga la no discriminación por razón de sexo.

Estas situaciones son motivo de conflicto entre los mandos intermedios de Telefónica y las propias mujeres, como describen ellas mismas en sus relatos. Hay que recordar aquí la importancia de las fechas en que comenzaron a trabajar como obreras en Telefónica las mujeres que cuentan su historia en esta Tesis: en 1979 y 1980 (cuando se redacta el marco global regulatorio) se incorporan el primer y segundo grupo respectivamente.

En RENFE (Red Nacional de Ferrocarriles Españoles) en 1980 y en las minas de HUNOSA en 1986 las mujeres tuvieron que luchar e incluso acudir a los tribunales para conseguir acceder a un trabajo, a pesar de que, en algún caso, ya habían aprobado las pruebas de acceso.

Para finalizar con esta visión general de la mujer y su incorporación al mundo del trabajo en ese momento histórico, sería muy importante contar con los trabajos basados en testimonios de las protagonistas en

aquella etapa. Sin embargo, en concreto de los años 1979 y 1980, apenas existen³⁸.

II.3.3. La figura de la mujer en el trabajo del siglo XX

En una exposición celebrada por la Comunidad de Madrid en Octubre de 2001, se rindió homenaje a las profesionales españolas del siglo veinte³⁹; no hubo ninguna referencia al trabajo de las obreras de Telefónica. Aparecían, sin embargo, representantes de otros colectivos de mujeres que también fueron pioneras por acceder a puestos de trabajo considerados masculinos:

- Mineras: prohibido el trabajo de las mujeres en este ámbito desde 1927, en 1985 aprueban un grupo de mujeres la convocatoria de ayudantes de mineros. En 1992 el Tribunal Constitucional anula la norma proteccionista y permite el acceso de las mujeres a la mina en 1996.
- Primera mujer comandante de vuelo en IBERIA.
- Mujeres en el Ejército. En 1990 entra en Marina la primera.
- Conductoras de autobús en la EMT, desde 1997.
- Pescadoras en Valencia: desde 1999, tras varias sentencias favorables, incluso del Tribunal Supremo.

³⁸ La institución que hubiese podido recoger y recopilar textos similares, el Instituto de la Mujer, comienza su andadura en 1983, después de la incorporación al puesto de Telefónica que aquí se estudia.

³⁹ *100 mujeres del siglo XX que abrieron camino a la igualdad en el siglo XXI*. Octubre 2001, Casa del Reloj, Madrid

Desde 1980 hasta nuestros días pueden citarse algunas mejoras en la situación legal de la mujer en España; así, la reforma del Código Civil en 1981 sobre filiación patria potestad y régimen económico del matrimonio, pautas para nulidad, separación y divorcio, o la despenalización del aborto en tres supuestos (1985).

Sin embargo, como se deduce de los datos recogidos en la exposición de mujer y trabajo del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, España era, en el año 2000, el país de la Unión Europea más atrasado en cuanto a trabajo femenino: sólo el 37% de las españolas estaban empleadas, frente a la media europea del 52%.

II.4. El escenario económico de 1980 y sus antecedentes

Para analizar la situación laboral de la mujer, muchos son los autores que coinciden en la necesidad de considerar los procesos económicos como factores determinantes en su incorporación al trabajo fuera del hogar. Repasaremos, pues, la situación económica en las fechas que se citan en este estudio, así como en los años previos, a fin de encontrar la razón de ser, tanto de las legislaciones y normas coetáneas, como de las decisiones tomadas por las protagonistas de esta Tesis.

José Luis Leal analiza el momento al que se remontan las narraciones de las colaboradoras en esta Tesis (últimos años setenta). Los aspectos económicos y políticos de esa etapa en España se estudian en paralelo y de forma conjunta, determinados incluso por aspectos globales, de origen externo a nuestro país.

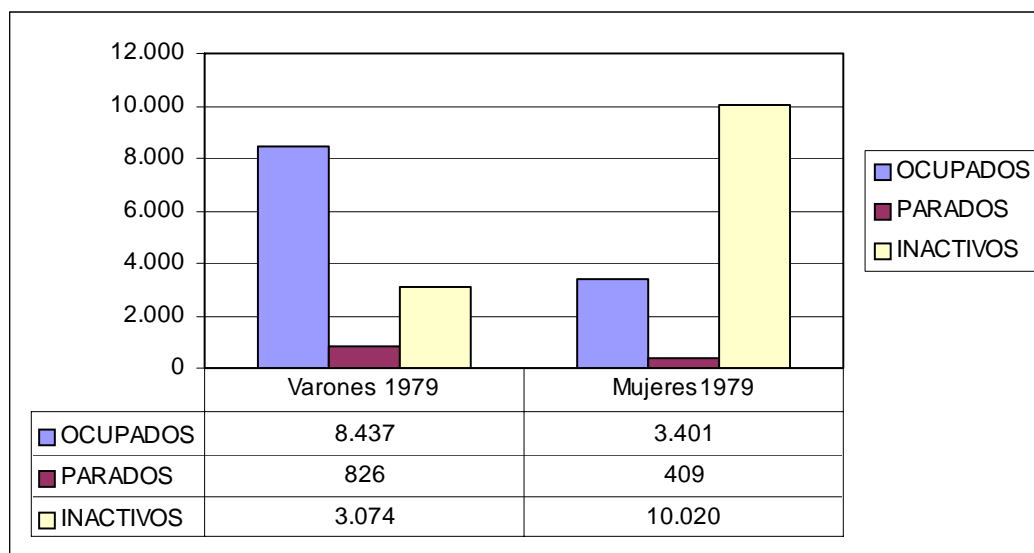
“De 1977 a 1980, la política económica española tuvo que hacer frente a una serie de problemas heredados del régimen anterior y a los nuevos que planteó la segunda oleada de aumentos del precio del petróleo.”⁴⁰

En España, Franco ha muerto en 1975 pero la transición política, tras la ausencia del dictador, va a ser paralela a determinadas modificaciones en materia de política económica tendentes a fomentar la liberalización y una subida de los precios que, precisamente en 1979, alcanza un pico máximo. El paro heredado de 1978 se trató de paliar con una política que aplazara la entrada de los jóvenes en el mundo laboral, mejorando su nivel de formación. Este fenómeno se refleja en la evolución del desempleo, ligeramente a la baja, en los años 79 y 80. La ocupación de mujeres y hombres en ambos años se muestra en la Figura II.1

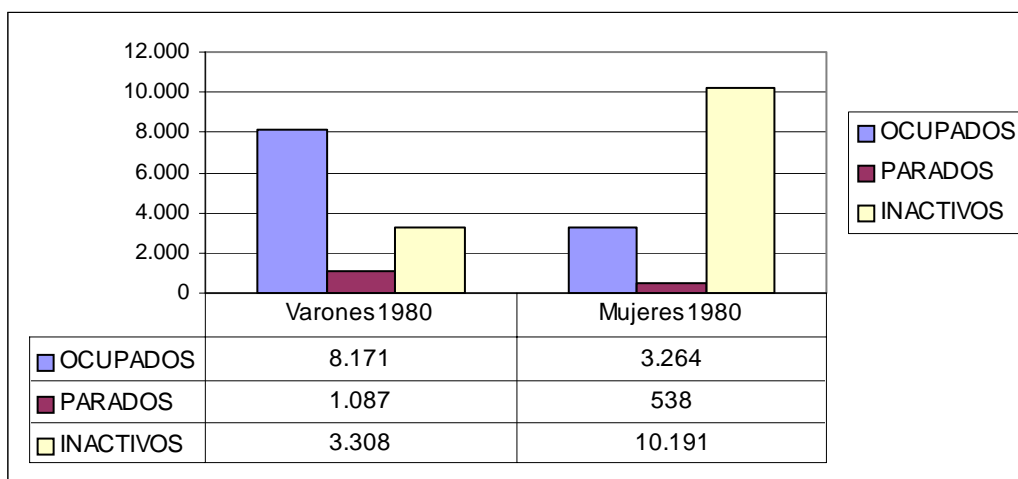
⁴⁰ LEAL, J. L. (1982: 183).

Figura II.1: Datos de ocupación y actividad en España segregados por sexos

Año 1979



Año 1980



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Además de varias razones económicas de carácter internacional, como la subida del petróleo que siguió a la crisis de Irán en aquellos años, son importantes también, según Leal, *el cambio en las actitudes sociales*,

como por ejemplo “la creciente incorporación de la mujer a la vida activa (que) está modificando en profundidad las características del mercado de trabajo⁴¹”.

Resumiendo el escenario descrito por Leal, las mujeres que se incorporan a partir de 1979 a Telefónica en trabajos reservados a los hombres hasta ese momento, lo hacen en un país con las siguientes peculiaridades:

- Economía inflacionista y deflacionista con pocas perspectivas de crecimiento.
- Cambio de gobierno en Abril de 1979.
- Situación internacional poco favorecedora para la emigración.
- En elaboración el borrador del Estatuto de los Trabajadores (marco genérico regulador).
- Evolución hacia un sistema de libre mercado.
- Incremento de las tendencias de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- Aplazamiento del primer empleo al aumentar los años de formación.
- Continuación de la caída de la población activa en la agricultura.

Históricamente, el aumento del número de mujeres obreras se ha producido cuando las condiciones sociales lo exigían. El ejercicio de determinadas tareas duras, para las que se requería muy bajo nivel

⁴¹ Ibid. pg. 64.

cultural, convertían al trabajo en la familia y el hogar, en la panacea y aspiración lógica de las mujeres. En nuestro país, como en tantos otros del entorno cultural y geográfico, se incrementan las posibilidades de formación de la mujer y comienzan las posibilidades de acceso a otras tareas más cualificadas.

Tradicionalmente, el análisis de la actividad femenina muestra diferencias notables según el grupo laboral al que pertenezcan las mujeres y no es similar en todos los sectores.

En la década de los sesenta, en la que nacieron la mayor parte de nuestras informantes, se produjo un importante éxodo del campo a la ciudad, asociado a un transvase de mano de obra del sector primario al secundario y terciario. La generación de los padres de las protagonistas de esta Tesis procedían en su mayoría del mundo rural y cambiaron la tradición laboral de sus mayores por un trabajo poco cualificado en Telefónica y así lo citan en sus narraciones.

Otro de los aspectos económicos que aparecen referenciados en muchos de los relatos de las informantes es el paro que se asocia a la transición política, incluso se apunta a etapas anteriores o posteriores a la de su incorporación al mundo laboral, núcleo de sus recuerdos.

Para conocer la coyuntura económica a la que aluden, acudimos a la obra de Luís Garrido⁴², que analizó la evolución laboral de la mujer en España a lo largo de 25 años⁴³, entre los que se incluye también el período que se menciona en esta Tesis.

⁴² GARRIDO, L. J. (1992).

⁴³ Las gráficas de ocupación de las mujeres según su cohorte y en distintas épocas de su vida (fig. II.2 y fig. II.3) permiten comparar la evolución de distintos colectivos.

La clasificación de dicho intervalo temporal, desde el punto de vista económico es la siguiente:

- El desarrollo (1964-1975)
- La crisis (1976-1984)
- La recuperación (1985-1990)

Garrido, como otros autores, considera que el año 1964, marca el principio de la recuperación desde la guerra civil española. Nuestras informantes han nacido unos años antes de la época llamada del desarrollo, pero es en la crisis de los años setenta cuando comienzan su andadura profesional.

Es importante, además, recordar que las posibilidades de formación son mayores, sin duda, que las que tuvieron cohortes anteriores. La situación laboral de las madres de las protagonistas de esta Tesis y de sus hermanas mayores, determina en gran parte la decisión de generaciones posteriores. Las narraciones analizadas muestran una clara decisión de no emular el precedente de sus madres, y los ánimos de sus progenitoras para que no se dedicasen en exclusiva a la familia.

Como recuerda Luís Garrido, las mujeres que estaban en edad de trabajar en la etapa de recuperación (caso de las madres de nuestras protagonistas) se dedicaban a la crianza de las cohortes más numerosas de la historia de España (Figura II.2 y Figura II.3) y su incorporación al trabajo fue escasa y en condiciones precarias.

“Las mujeres del desarrollo tardaron en incorporarse a la ola de crecimiento y cuando se reincorporaron fue en forma de fuerza de trabajo secundaria, en los peores puestos y sin representar competencia alguna para la mitad masculina. Y lo hicieron descualificadas por una ausencia de formación inicial y por una larga

quiebra de la trayectoria laboral en un período en el que esto era aún más grave de lo habitual, ya que los cambios del sistema productivo eran tales que la productividad crecía casi el 10% anual.”⁴⁴

La experiencia de sus madres pudo ser una de las causas que indujeron a nuestras protagonistas a buscar trabajo, a no seguir los pasos de las cohortes inmediatamente anteriores y explica, en gran parte, su decisión de aceptar un empleo por duro que fuera.

Las mujeres que se habían incorporado en la época del desarrollo al mundo laboral fuera del hogar, de escasa formación y en precario, fueron las primeras en ser despedidas en la época de la crisis. Según recuerda Cecilia Castaño⁴⁵ existen diferentes teorías acerca de cómo las crisis afectan al trabajo de la mujer:

- **La amortiguación:** Las mujeres son mano de obra flexible contratada en periodos de auge y despedidas en las recesiones.
- **La segregación ocupacional por género:** La demanda del trabajo femenino depende de la demanda en sectores dominados por mujeres y está más relacionada con el cambio estructural que con los factores cíclicos.
- **La sustitución:** Cuando la recesión se hace más intensa, las empresas tratan de reducir costes con trabajadores más baratos, como las mujeres.

“La hipótesis amortiguadora y la de sustitución se refieren a los flujos de mercado de trabajo, mientras que la de la segregación se refiere a cambios estructurales a largo plazo”⁴⁶

⁴⁴ GARRIDO, L. J. (1992: 31).

⁴⁵ CASTAÑO (1999: 23-42).

⁴⁶ Ibid. pg. 35.

Las cohortes de mujeres que acceden al mundo laboral en la crisis de los años 70 y 80 lo hacen, en general, con una mayor preparación académica. Las informantes en esta investigación comienzan su andadura profesional con la mínima edad permitida en el puesto de trabajo al que optan (17 ó 18 años). No obstante, en la mayoría de los casos, ya han finalizado los estudios de Bachillerato. Un empleo como el que se ofrecía en la convocatoria de Telefónica para celador-empalmador, era una alternativa interesante frente a las escasas opciones laborales de que disponían los jóvenes en aquellos años de crisis económica, especialmente las mujeres.

Dice Garrido respecto a la situación laboral en la España de aquella época :

“La crisis produce unos efectos muy semejante en los varones y las mujeres, jóvenes y viejos. Ambos pierden una parte sustancial de la ocupación (...) cuanto más joven o anciano es el grupo de edad, mayor es la pérdida de ocupación en ese grupo.”⁴⁷

En la época de la crisis se constata un acercamiento en las cifras de hombres y mujeres jóvenes que trabajan. Los datos de empleo de 1979 muestran incluso que entre los grupos de 15-19 años y 20-24 prácticamente hay en España una mujer por cada hombre que trabaja. Es decir, las jóvenes no se resignan a su tradicional estatus de reserva laboral y siguen tratando de entrar en la población ocupada, negándose a dejarlo al casarse o al nacer sus hijos.

“Mientras que la crisis supone una reducción de la ocupación de las mayores que se anula durante la recuperación, las jóvenes mantienen su ocupación, e incluso la incrementan, durante la fase más dura de la crisis.”⁴⁸

⁴⁷ Ibid. pg. 91

⁴⁸ Ibid. pg. 185.

Sin embargo las mujeres sufren más que los hombres las consecuencias de la recesión económica: despidos por absentismo, al incluir como tal los permisos por maternidad; las negaciones del derecho al permiso por lactancia; preferencia por las mujeres en las regulaciones de empleo, etc.

Uno de los conceptos considerados actualmente en muchos países a la hora de elaborar estadísticas sobre población activa y que caracterizaba los datos laborales de los años 79 y 80, es el de “trabajador desanimado”. Se denomina así a las personas que, aún estando en edad de trabajar y habiendo estado ocupadas o en paro durante un tiempo, dejan de aparecer en la lista de demandantes de empleo, perdidas las esperanzas de encontrarlo. Acerca de este fenómeno indica Begoña San José:

“En 1980 se estima que 513.000 son los parados desanimados, incluidos en la población inactiva. De ellos 474.000 son mujeres”⁴⁹

Constituye una de las peculiaridades que deben considerarse al estudiar las desigualdades de género en el trabajo, pues las mujeres optan por dedicarse a la familia y desisten, al menos durante un tiempo, de la permanencia en el mundo laboral.

Además del desánimo, en la época que estudiamos se produjo otro fenómeno, resaltado también por San José y que denomina **la resistencia**:

“(durante la crisis) aunque continúa el descenso de puestos de trabajo (ocupación), los cuatrocientos mil puestos de trabajo femeninos perdidos de 1977 a 1983 no se traducen, a partir de finales de 1981 en abandono del mercado de trabajo, sino en paro (...) el balance global de casi diez años de recesión es que se ha perdido medio millón de puestos de trabajo femeninos.”⁵⁰

⁴⁹ SAN JOSÉ SERRÁN, B. (1986: 54).

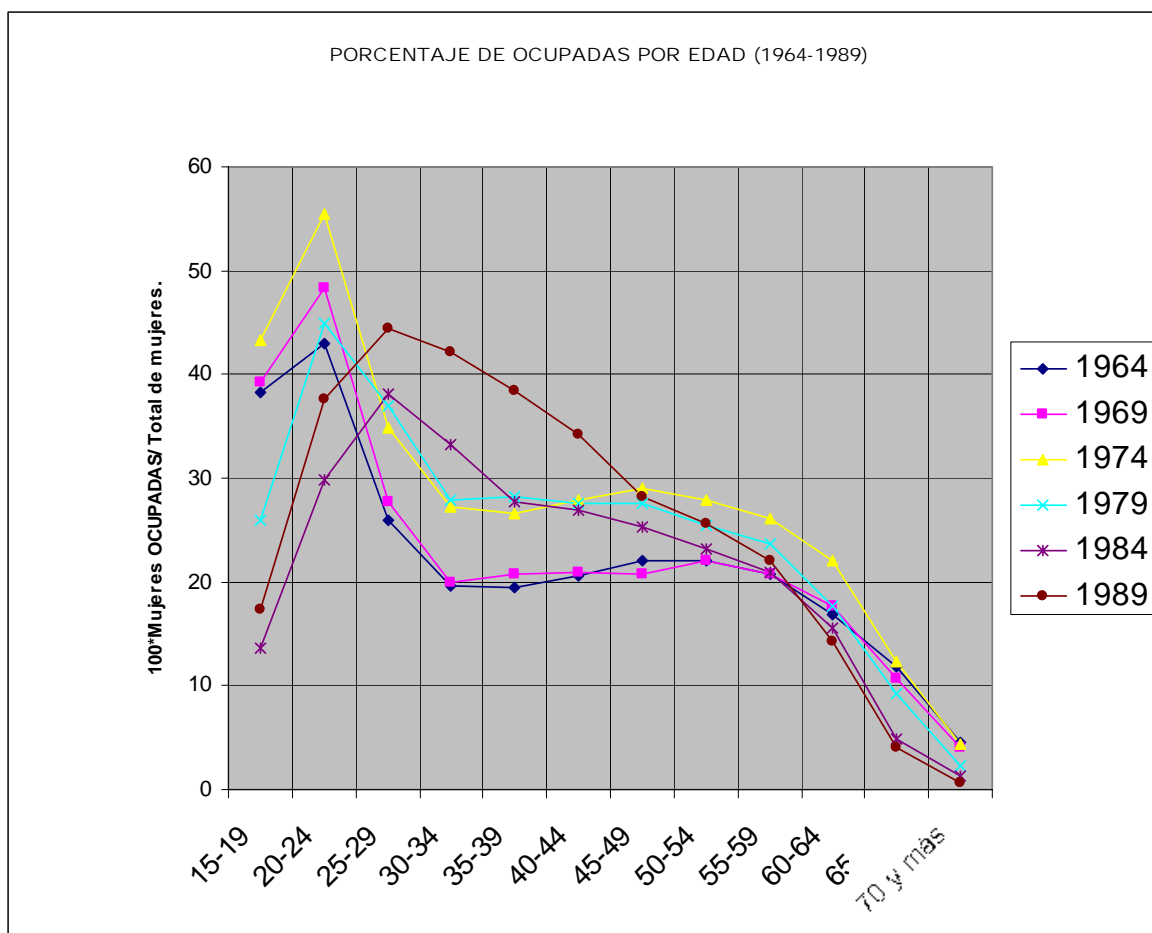
⁵⁰ Ibid. pg. 67

Según se deduce del texto citado, en los años 1979 y 1980, cuando comienzan a acceder las mujeres a las tareas de Construcción y Mantenimiento de Telefónica, el efecto del desánimo es apreciable en las menores de veinticinco años y las mayores de 45, mientras que las mujeres de edad intermedia son las que muestran mayor resistencia.

El paro y las dificultades para acceder al empleo, afectaron particularmente a las mujeres que participan en esta investigación. El conocimiento de la situación económica en España es uno de los factores determinantes de su elección laboral; *a pesar de que su nivel de estudios les permitía empleos más cualificados, eligieron un trabajo duro, pero fijo, y en una empresa que les ofrecía garantías de futuro.*

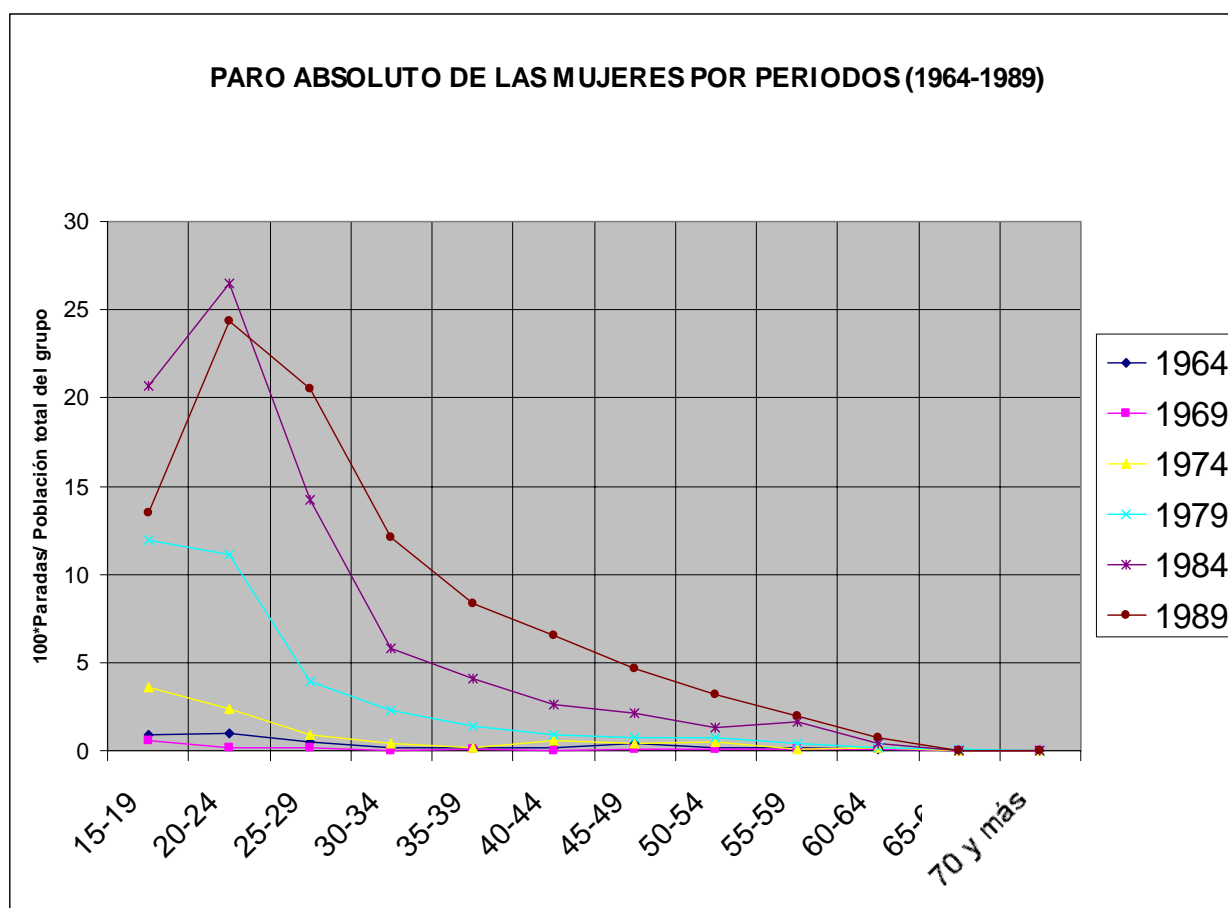
El empleo de las mujeres en el sector terciario había despuntado en los años setenta y es al final de esta década y primer año de la siguiente, cuando se convocan las oposiciones de las obreras de Telefónica. Pero a diferencia de la mayoría de puestos relacionados con el sector Servicios, el de celador-empalmador era un trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España más cercano a las tareas de la industria y de la construcción, permitido únicamente a los varones hasta 1979.

Figura II.2: Evolución de ocupación de distintas cohortes de mujeres en España



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de
"Las dos biografías de la mujer en España" GARRIDO, Luis J. (1992)

Figura II.3: Evolución de paro de distintas cohortes de mujeres en España



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de
"Las dos biografías de la mujer en España" GARRIDO, Luis J. (1992)

CAPÍTULO III: La empresa: Telefónica

Los relatos de vida de las informantes en esta Tesis giran alrededor de un tema central: su adscripción a una categoría laboral de Telefónica. En el presente capítulo se describen determinados aspectos de esta empresa de comunicaciones, con el fin de contextualizar sus narraciones.

El repaso a la historia de la que fue durante mucho tiempo la única empresa de telefonía en España, permitirá comprender algunas de las evocaciones que serán objeto de análisis, como la tradición y la cultura de la Compañía y el orgullo de pertenencia compartido por muchos de sus empleados. La historia y la evolución de Telefónica es, en muchos aspectos, el reflejo de la evolución de toda una sociedad.

Las fuentes elegidas para repasar la historia de la que se llamó Compañía Telefónica Nacional de España (C.T.N.E.) se refieren a sus antecedentes, a los cambios de la empresa y a las normas que marcaron sus relaciones laborales. Permiten descubrir aspectos sociales e incluso “un ideario” común transmitido por varias generaciones de empleados.

La imagen de Telefónica que predominaba al finalizar los años 70 y compartida por las participantes en esta investigación, era característica

de los servicios de telecomunicaciones, identificados desde su nacimiento con el progreso y la innovación en el siglo XX. No es extraño que, a una compañía que resulta de la fusión de varias empresas del sector, se le reconozcan tales cualidades. Telefónica ha sido, a lo largo de la historia de España, un indicador de su evolución política y económica; incluso la sede principal, lujoso edificio en la zona centro de Madrid, trataba de transmitir tal imagen.

Parece lógico preguntarse cuál ha sido la presencia de las mujeres en el transcurso de la historia de una compañía tan importante, su representatividad en el total del colectivo de empleados, sus trayectorias profesionales.

Las citas extraídas de diferentes anales y textos conmemorativos de la empresa, muestran que las relaciones de la dirección con las empleadas han estado tradicionalmente impregnadas de paternalismo, mostrando su reconocimiento ante sus cualidades “innatas” pero sin contemplar, en principio, el ascenso de las obreras más que a determinados niveles jerárquicos.

El interés por la aportación de las mujeres en el entorno de la compañía, ha motivado anteriormente el acercamiento y el estudio desde la perspectiva de sus protagonistas. La investigación de Cristina Borderías publicada en 1993 (“Entre líneas, trabajo e identidad femenina en la España contemporánea”), a través de las entrevistas en profundidad a un grupo de trabajadoras, descubre la tradición y la historia de las empleadas desde 1924 a 1980, por lo que es importante su conocimiento para contextualizar las narraciones de esta Tesis.

Los trabajos de operadora, de telefonista, fueron durante mucho tiempo paradigma de profesiones “femeninas”. La admisión de algunas mujeres en tareas muy diferentes, provocó extrañeza y rechazo no sólo en

diversos colectivos de la empresa, sino en todo el entorno social de las informantes de la presente investigación.

Parte del desconcierto manifestado por las obreras que comienzan su andadura profesional en los años 1979 y 1980, es la constatación de que no existía una normativa laboral acorde a la situación real que se presentaba.

Los Convenios Colectivos de Telefónica, que supuestamente mejoran el marco genérico definido en el Estatuto de los Trabajadores, evolucionaron a lo largo del tiempo, como se describe en este capítulo, pero no consiguieron evitar determinadas situaciones de conflicto.

La empresa ha sido durante décadas un referente de las reivindicaciones obreras. Desde el nacimiento de Telefónica, los trabajadores se organizaron en asociaciones y firmaban convenios con la dirección, incluso en etapas de tensión y en ausencia de libertades básicas. Los acuerdos entre la representación sindical y la empresa trataban de evitar, entre otras cosas, las posibles repercusiones sociales debidas a la implementación de nuevas tecnologías.

Sin embargo, se observa que los textos que recogen las inquietudes de los trabajadores contenían determinados aspectos discriminatorios que, con el paso del tiempo, han evolucionado hacia una mejora en la situación de las mujeres, eliminando algunos puntos restrictivos.

III.1. Telefónica: breve historia de la Compañía Telefónica Nacional de España

III.1.1. Las fuentes informativas

Traemos a colación ciertos elementos de la historia de Telefónica y su importancia en el desarrollo del país, con el fin de acercar al lector a una cultura empresarial compartida por gran parte de nuestras informantes, tanto por la relación de sus familiares con la compañía, como por su propia integración en la misma.

Para este repaso histórico se han elegido diferentes textos significativos, fundamentalmente:

1. Un número extraordinario del periódico, ya desaparecido, publicado por la empresa (Hilo Directo) que en su edición de 1994, conmemoraba los 70 años de vida de la compañía⁵¹.
2. El libro publicado en 1974 por Cabezas Candeli, sociólogo perteneciente a la plantilla de la empresa y titulado “Cien años de teléfono en España”.

El primero de ellos se dirigía a los empleados y era “la crónica de un compromiso permanente con la sociedad española”, según explica en su editorial Cándido Velásquez, Presidente de la Compañía en 1994.⁵²

El segundo texto repasa concienzudamente la historia de Telefónica y sus antecedentes. Incluye abundantes referencias al trabajo de las

⁵¹ MARTÍNEZ, A. (1994).

⁵² Precisamente ese año comienza la privatización total de la empresa.

mujeres en el entorno empresarial, en un momento en que, en España, su presencia se circunscribía al hogar, a las tareas del campo y a la fábrica.

Si bien es cierto que ambos documentos tratan de transmitir el lado amable de las relaciones de Telefónica con sus empleados, con los clientes y con el Estado, como servicio público, el acercamiento a la empresa que ambos documentos nos proporcionan, es más útil para esta investigación que otras obras, cuya finalidad es referir la evolución tecnológica de la que, durante mucho tiempo, fue la única empresa de comunicaciones de España.

III.1.2. Antecedentes y trayectoria de la empresa

El teléfono se extendió con gran rapidez en el último cuarto del siglo XIX: la primera comunicación telefónica realizada por Bell fue en 1876⁵³, las primeras demostraciones de telefonía en España se hicieron en 1878, con la asistencia del rey Alfonso XII, y la primera instalación telefónica en nuestro país se construyó en 1880, en una finca particular ubicada en el término municipal de Fregenal de la Sierra, Badajoz.

La telefonía apareció como servicio público en Madrid en 1885. Diferentes empresas se reparten las concesiones de las comunicaciones en España, por un período de tiempo determinado, siendo la más importante la Compañía Peninsular de Teléfonos.

En 1917 el director de Telégrafos (una de las entidades que ejercían de proveedoras de servicios de telefonía) José Francos Rodríguez, elabora

⁵³ Hasta el año 2002 se consideró que el inventor del teléfono fue el escocés-norteamericano Alexander Graham Bell; en ese año, el Congreso de Estados Unidos reconoció que el teléfono fue concebido por un desconocido inmigrante italiano llamado Antonio Meucci, que presentó su invento en Nueva York en 1860, 16 años antes de la patente de Bell.

un proyecto a nivel nacional en el que se incluyen las centrales urbanas, líneas y normativas con un criterio unificador. En este proyecto se menciona la necesidad de que el gestor de toda esta infraestructura fuera un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Fomento. Propone la creación del Instituto Nacional de Telefonía, con un Consejo de Administración en el que se encontraran representantes del Gobierno, el Ejército y Telégrafos. Este proyecto sirvió años más tarde como referencia para la creación de una empresa de telefonía única y centralizada.

Durante el reinado de Alfonso XIII y bajo la presidencia del General Primo de Rivera, se propicia la creación en 1924, de la que se bautizó como Compañía Telefónica Nacional de España, poniendo fin a las diferentes concesiones que hasta ese momento se extendían por la geografía del país. El 8 de Marzo de 1924 se firma un contrato con el Estado español. El monarca Alfonso XIII inaugura la primera central automática, aunque no es hasta 1929 cuando se inaugura la sede de la Compañía en Madrid.

Telefónica ofrece empleo a las mujeres en determinadas actividades, prácticamente desde su aparición. Esta posibilidad es un hito histórico en el acceso al trabajo de las mujeres en España. El haber sido tradicionalmente mano de obra de las escalas más bajas propicia, sin embargo, que todos los cambios producidos en la empresa tengan repercusiones en la situación de la mujer en la misma.

“Pronto empezaron a desaparecer las viejas centrales con cuadros telefónicos manuales, manejados por las clásicas telefonistas –señoritas manipuladoras de palabras- que hoy pueden considerarse (...) verdaderas piezas de museo.” ⁵⁴

⁵⁴ CABEZAS, J. A. (1974: 45).

Cabezas utiliza diversas fuentes para redactar su historia de Telefónica, en especial la Revista Telefónica Española, nacida en 1925 y precursora de otras publicaciones posteriores editadas por Telefónica. El autor, al referirse al factor humano, incluye loas dirigidas a sus empleadas que son una muestra, en sí mismas, de la imagen de la mujer y de su participación en mundo laboral.

“Trabajadores, técnicos y operadoras que ocupan posiciones en los cuadros –hadas de telefonía, mágicas conductoras de palabras y emociones – hasta los que cavan zanjas urbanas para enterrar cables acorazados de plomo o los que plantan postes telefónicos (...) en la abrupta geografía española”⁵⁵

Es fácil comprender el desconcierto de determinados colectivos cuando, años más tarde, tuvieron que asumir que las hadas también podían cavar zanjas o plantar postes. La concepción romántica de las trabajadoras, no las hace inmunes a las consecuencias de las evoluciones tecnológicas. La automatización de la telefonía en Madrid provoca la desaparición de una de las tareas desempeñadas por mujeres.

“Madrid se despide en gran parte de las abnegadas señoritas de las posiciones o cuadros manuales, con panel numerado, clavijas hábilmente manipuladas, lucecitas de colores y auriculares en forma de metálicas diademas, ajustados sobre las melenas cortadas, según la moda de los años veinte. Ellas habían sido durante veinte años las conductoras de las palabras telefónicas a través de la geografía española y más allá de nuestras fronteras. Desde sus posiciones de Información, Reclamaciones, Servicio Interurbano, Quejas, Extranjero, etc., habían ayudado diligentes a los abonados y habían soportado, en los momentos en que las instalaciones no daban más de sí las prisas, los apuros, las intemperancias. Habían escuchado, discretas e impasibles, conversaciones entre abonados, sobre negocios, desgracias familiares, simples sucesos, conspiraciones políticas, románticas conversaciones de enamorados, pecados personales o sociales que sólo ellas, las señoritas telefonistas conocían.”⁵⁶

⁵⁵ Ibid. pg. 60.

⁵⁶ Ibid. pg. 69.

Estandarte de la empresa fue su edificio central, finalizado en 1929 en la Gran Vía de la capital de España, en el tramo que se denominaba avenida de Pi y Margall⁵⁷. Era el primer edificio de 14 plantas que se levantaba en la capital. Símbolo de sociedad moderna, no sólo por la empresa que albergaba, sino por las tendencias arquitectónicas de la época, en el estilo de la Generación del 25, contemporánea de las vanguardias norteamericanas.⁵⁸

La tradición sindical de esta empresa despunta ya desde sus comienzos. Así se muestra en los primeros números de la revista antes citada, en los que aparece la Asociación General de Empleados y Obreros de la Compañía Telefónica Nacional de España. En 1929 entra en vigor el primer Convenio de los trabajadores. Durante décadas esta empresa ha protagonizado luchas por el empleo y una fuerte actividad sindical, incluso en los años en que las libertades de expresión estaban limitadas.

La República sustituye en 1931 a la Monarquía y propicia la modificación de los componentes del consejo de dirección de la Compañía. Se pretende, entre otras cosas, mejorar el conflicto laboral existente; se elabora en 1932 un nuevo Contrato colectivo de Trabajo.

Durante los tensos momentos vividos en la España de 1934, algunos edificios de Telefónica son amenazados y, en general, las comunicaciones sufren serias alteraciones. Es el prólogo de la guerra civil española (1936-1939), que supone un paréntesis en el desarrollo de Telefónica.

⁵⁷ El segundo tramo de la Gran Vía, que originariamente tenía el nombre de avenida de Pi y Margall, fue construido pocos años antes de la finalización del edificio de Telefónica. Se pretendía que La Gran Vía, zona de ocio y de negocio, fuera la imagen de un Madrid moderno y cosmopolita.

⁵⁸ Ignacio Cárdenas, arquitecto de la compañía en 1927 lo definía como “Imponente, fuerte y majestuoso y muy español y madrileño, edificio que será el cerebro y el corazón de la vasta organización en que trabajamos.”

Entre las nuevas políticas empresariales que florecen con la llegada de la dictadura de Franco, destacan las de talante proteccionista y nacionalista. Como ejemplo, se puede citar la creación, en 1944, de la Institución Telefónica de Previsión y que sustituía a la extinguida Institución Benéfica.

En 1945, seis años después del fin de la guerra civil española, se nacionaliza la C.N.T.E. El Gobierno adquiere las acciones de la ITT (*International Telephone and Telegraph Corporation*), accionista mayoritario de la Empresa. El segundo contrato con el Estado se firma en 1946.

En 1954 ya se han instalado en España un millón de teléfonos. Telefónica suministra un servicio público y se pretende *La universalización del servicio telefónico*, es decir, que todos los pueblos de España tuvieran posibilidad de estar comunicados mediante los cables de telefonía.

Las diferentes etapas de la economía española en la segunda mitad del siglo XX (el desarrollo, la crisis y la recuperación), descritas en otro punto de esta Tesis (II.4.), tienen fiel reflejo en la historia de la empresa. Los Planes de Desarrollo, comenzados por el Gobierno en los sesenta, potencian la Empresa con una emisión de más de 2 millones de acciones y el ahorro de muchos españoles se asocia a estas participaciones, que popularmente se denominaron “las matildes” debida a la publicidad que se elaboró entonces. Otra ampliación de capital en 1963 emite casi un millón y medio de nuevas acciones.

El número de teléfonos en ese ejercicio (1963) crece en un 23 %, llegando a alcanzar un total de 2.268.153 terminales telefónicos. En 1965,

la empresa cuenta con 32.000 empleados, 3 millones de aparatos y 20.000 millones de pesetas de capital.⁵⁹

Esta situación produce repercusiones sociales inmediatas. El crecimiento de Telefónica favorece la aparición de las denominadas Direcciones Regionales, una forma de descentralización de determinados aspectos de la gestión.

La empresa vivía momentos de progreso y evolución y en este marco laboral desarrollaban su trabajo los progenitores de nuestras protagonistas, transmisores de su *cultura Telefónica*. Además, en 1969, las categorías laborales mayoritarias en la empresa son la de celador-empalmador y la de telefonista. Muchos empleados varones de aquella época eran empleados jóvenes, algunos de ellos incorporados por medio del Ejército, pues realizaban el Servicio Militar Obligatorio, “la mili”, en Telefónica.

Se consigue, sin duda bajo el control de las fuerzas sindicales, que la evolución y las mejoras técnicas no alteren sustancialmente la seguridad en el empleo. Para ello, al tiempo que se implementan nuevas tecnologías, se desarrollan cambios en la estructura de la empresa.

El compromiso social de la compañía y la necesidad de importantes inversiones, son dos razones que explican el retraso hasta 1970 del Plan General de Automatización. Este plan supuso, entre otras muchas cosas, la progresiva desaparición de las telefonistas y, en un primer momento, la de aquellas que en los núcleos rurales hacían ese trabajo y que, además, mantenían los locutorios.

⁵⁹ DE LA CALLE, V. (coord.) (1980) *Memoria 1979 de la Institución telefónica de previsión*, Madrid, C.T.N.E., Institución telefónica de previsión.

Desde entonces la evolución de las Telecomunicaciones ha seguido un ritmo exponencial. La aparición de la primera red para transmitir datos en 1971 y la creación de las infraestructuras necesarias, implican un incremento en determinada mano de obra de baja cualificación. De una plantilla total de 53.138 empleados, el 64 por ciento pertenecen a Conservación y Tráfico.⁶⁰

En 1991 se firma un nuevo contrato con el Estado. Desde 1993 se han sucedido diferentes acciones para privatizar totalmente la compañía. Una de las facultades del Gobierno, que era la de nombrar a su presidente, ha pasado a ser desde hace años una decisión de la junta de accionistas.

Cuando se redacta este trabajo (2005) existen en España varias empresas de telecomunicaciones y leyes tendentes a garantizar la libre competencia en el sector. Telefónica es hoy un grupo de empresas que compiten entre ellas; ha adquirido y se ha fusionado con empresas similares en todo el mundo y la que podríamos denominar la “heredera”, de la C.T.N.E. es la denominada **Telefónica de España**, reducto en el que se conservan los representantes sindicales, convenio, estructura similar a la de la antigua organización pero inmersa en un proceso de segregación imparable (líneas de negocio, empresas filiales, externalizaciones). Las mujeres entrevistadas se encuentran en esta empresa del grupo.

La trayectoria de las mujeres en Telefónica, así como su importancia en la misma se analiza en el punto siguiente. No obstante, sirva como introducción la siguiente cita, que da una idea de lo que significaban las mujeres para sus directivos:

⁶⁰ Los celadores y empalmadores pertenecían a las áreas de Instalaciones y a Conservación. Las telefonistas eran la categoría mayoritaria en Tráfico.

“Otro aspecto importante-poco reconocido-que ha tenido un impacto fundamental en el cambio social de España, ha sido la presencia masiva del sexo femenino, desde su fundación en 1924, en Telefónica de España, adelantando así varias décadas la entrada de la mujer en trabajos no manufactureros. El teléfono barrió así las barreras mentales que impedían la entrada de las mujeres en el campo de los trabajos administrativos y operacionales, en los que tenían muy escasa presencia en las décadas iniciales. Miles de mujeres han sido empleadas de Telefónica (...) mujeres que supieron aportar, con su formación, su cálida voz, su espíritu de servicio, su instinto femenino y su sensibilidad – y muchas veces con su sacrificio personal- todos los ingredientes necesarios para dulcificar ese primer contacto directo con el abonado (...) han llegado a imprimir “carácter” al que con toda propiedad podríamos llamar “carácter telefónico”.⁶¹

III.2. Las mujeres en la trayectoria empresarial de Telefónica

En los epígrafes precedentes hemos repasado la historia de Telefónica y algunas referencias acerca de sus empleadas.

Un análisis desde la perspectiva histórica del papel de la mujer en esta empresa, lo realizó Cristina Borderías⁶² (1993). A través de entrevistas en profundidad a las trabajadoras de distintas categorías laborales, profundizó en los prejuicios, problemas y, en general, la situación y consideración de las mujeres en la Compañía Telefónica desde el año 1924 a 1980. El acceso de nuestras informantes al trabajo de celador-empalmador ocurrió en los años 1979 y 1980, por lo que el texto de Borderías puede servir como antecedente a la investigación actual.

La situación legal de la mujer en la época de la dictadura en España (ya comentada en puntos anteriores de este capítulo) no es históricamente el único escollo que tenían que librar las trabajadoras. Como se puede

⁶¹ Luis Terol, expresidente de CTC, Chile. Artículo de 1994 publicado en *Toda una vida, 1924, 1994.*, Madrid:Telefónica,Hilo Directo, número extraordinario Abril 1994.

⁶² BORDERÍAS, C. (1993).

deducir de los testimonios recogidos por Borderías, la sociedad anterior a la dictadura también mostraba bastantes reparos al acceso de la mujer al mundo del trabajo.

Como ejemplo, pueden citarse experiencias de un organismo del sector de las comunicaciones. En 1884 el servicio de Telégrafos redactó un nuevo reglamento que permitía el acceso como auxiliares temporeros a mujeres solteras o viudas, aunque en condiciones inferiores y distantes a la de los varones. La medida –que recuerda situaciones que narran las informantes de esta Tesis– motivó dos reacciones bien distintas de los hombres de la compañía: algunos se oponían radicalmente y otros reivindicaban para las mujeres de sus familias esos puestos.

El ingreso de la mujer en muchas empresas ha estado restringido, impidiéndosele el ejercicio de determinados trabajos, considerados masculinos, o su acceso a escalas de nivel superior; su presencia en puestos de nivel inferior o medio, reforzaba la jerarquía masculina. En palabras de Cecilia Castaño (1997) existe, pues, una discriminación de tipo horizontal (para acceder a los mismos trabajos) y otra de tipo vertical (para ascender en la estructura empresarial). En esta línea se redactó el Reglamento del trabajo de la CTNE (Compañía Telefónica Nacional de España) que en el año 1940 (Art.21, p.12) decía que las *vacantes de jefe se cubrirán en todo caso mediante concurso oposición entre el personal masculino*.

Como ya se ha recogido en el apartado II.2.2. el gobierno de la dictadura impuso que las mujeres abandonaran su trabajo al casarse. En 1945 se estableció en la CTNE la excedencia forzosa por matrimonio, lo que convirtió a la empresa en un colectivo de mujeres solteras, que dedicaban su vida al trabajo casi como si de una vocación religiosa se tratara. Sin embargo, esta expulsión con la que se penalizaba el matrimonio, supuestamente para favorecer a la institución familiar, no se

aplicaba en el caso de los centros telefónicos rurales y familiares. En estos locutorios, en muchas ocasiones a nombre del varón y cabeza de familia, las mujeres trabajaban sin horario, sin garantías ni derechos laborales. Telefónica se benefició de esta situación desde el año 1940 al 1972, año en el que comenzó la automatización de la red telefónica.

Precisamente este proceso modernizador que evoluciona exponencialmente hasta 1980, fue una de las razones para legislar a favor de un movimiento de las mujeres hacia otros sectores de la empresa, permitiendo su acceso, por ejemplo, a la categoría de celador-empalmador.

Es importante también el hecho de que a partir de 1980 comienzan los recursos de reingreso de las excedencias forzosas⁶³. Generalmente se fallaba a favor de las mujeres, pero se condicionaba su entrada a las vacantes en la misma categoría que abandonaron, algo casi imposible en categorías laborales prácticamente en extinción. Este hecho influyó también en la necesidad de dar alternativas a las mujeres que querían reincorporarse a la Compañía, aunque la dureza del trabajo y la carencia de una mentalidad abierta, hicieron que este reclamo tuviera mejor acogida entre las mujeres jóvenes, que no eran excedentes.

La compañía había comenzado en los años veinte la inclusión de mujeres en puestos de atención al público y es en los años cuarenta cuando se define que el *Servicio de Unidades* estará ocupado por mujeres, salvo en el caso de las Jefaturas. Este Servicio, encargado de mantener las relaciones entre la Compañía y sus abonados, fue el primero en el que se

⁶³ El Fuero del Trabajo de 1938, establecía excedencias forzosas por matrimonio, que no fueron anuladas hasta 1962 por la Ley de Derechos Políticos y Laborales de la Mujer. En la CTNE esta anulación se recoge en el Reglamento de Régimen Interior de 1963; sin embargo, hasta casi veinte años más tarde no se comenzaron a plantear recursos de reingreso tras el fallo de Magistratura de Trabajo.

admitieron mujeres jefas en 1947, ya que el reglamento de trabajo de ese año incluyó en la prohibición de mujeres con ese cargo el párrafo *con excepción de aquellos casos en que todos sus subordinados sean mujeres*.

El trabajo de la mujer en la CTNE era, más allá de 1970, una muestra de división laboral por sexos. Las mujeres sólo podían ser telefonistas, o bien del servicio de unidades o del grupo administrativo, este último también apto para varones, pero con funciones distintas. En otros países debía de estar ocurriendo algo semejante. Por ejemplo, también en las empresas telefónicas de Estados Unidos existían, en 1971, diferencias de trabajos en función del sexo, estando vetadas para ellas las tareas realizadas en el exterior y las asociadas a mandos de nivel medio y alto.⁶⁴

La apertura que en Telefónica supuso la incorporación de la mujer a funciones reservadas a varones, vino acompañada de la posibilidad dada a los hombres para acceder a determinados cargos (jefes de grupos de mujeres) lo que reforzó la imagen jerárquica masculina. Recuerda Borderías que en esa misma etapa se favoreció también el acceso de los hombres a trabajos femeninos (como el de Representantes del Servicio de Abonados), pero en este caso fueron promocionados rápidamente.

Como se muestra en el epígrafe siguiente (III.3 Los Convenios Colectivos de Telefónica), un factor importante para que la empresa permitiera que las mujeres pudieran realizar “tareas de hombres” fue la necesidad de recolocar el excedente de mano de obra femenina, fundamentalmente de tráfico (telefonistas) así como de las que pedían en aquel momento su reingreso en la Compañía -tras una excedencia forzosa

⁶⁴ BORDERÍAS, C. (1993: 104)

por matrimonio-. Esta realidad tuvo más peso que la negociación sindical en la decisión de permitir el acceso a las mujeres en puestos exclusivos de varones. Prueba de ello es que la fecha de la primera convocatoria de celador empalmador en la que se aceptan mujeres es 1979, muy posterior a los textos del Convenio Colectivo de 1970, donde ya se incluían varios puntos a favor de la no discriminación.

Las facilidades dadas a empleadas de categorías en extinción para acceder a otras labores de Telefónica, no tuvieron el resultado deseado. Así se puso de manifiesto en las entrevistas realizadas por Borderías a las mujeres de tráfico que podían suscribir, en situación preferente, las oposiciones de celador-empalmador. El descenso en el estatus social, la dureza del trabajo y la necesidad de formarse en matemáticas y electricidad son algunas de las causas alegadas en este rechazo.⁶⁵

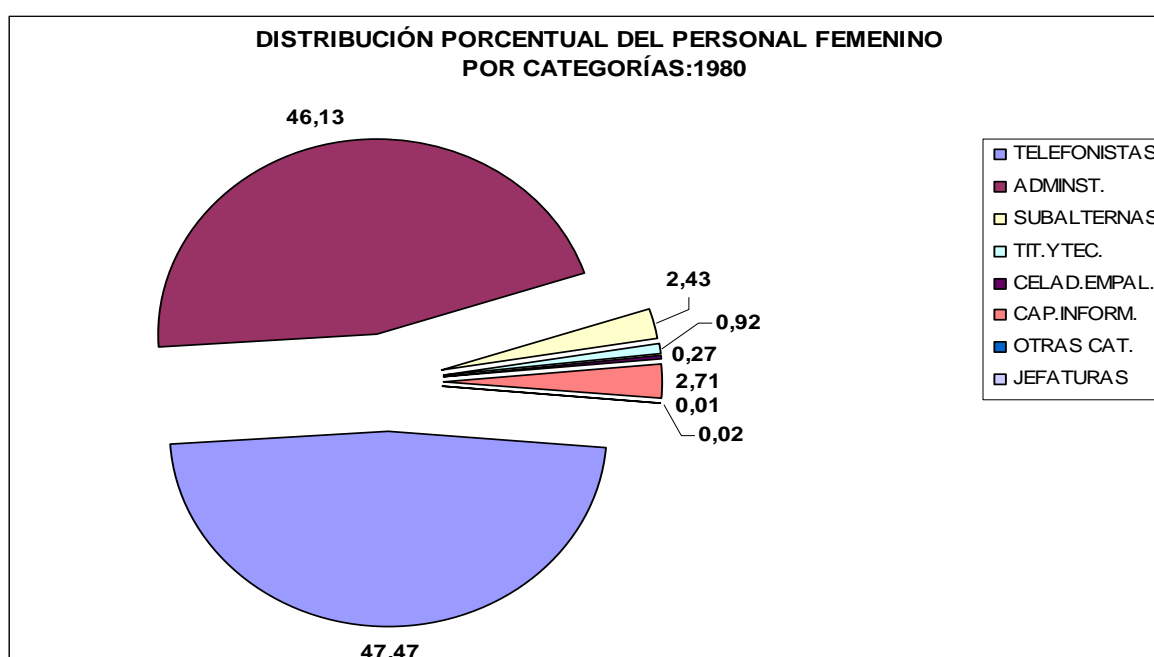
También en las entrevistas realizadas por Cristina Borderías, las primeras mujeres celadoras y empalmadoras denuncian las trabas por parte de los mandos de Telefónica, los capataces, y la resistencia de muchos de sus compañeros, al menos en las etapas iniciales de su trabajo. No sólo por lo que consideran una intromisión en su mundo, sino, como recuerdan muchas de nuestras informantes, porque la formación de los varones que ocupaban estos puestos era muy inferior a la de las mujeres que accedían a su profesión y se sentían humillados.

Para ilustrar la escasa presencia de la mujer en determinados colectivos de Telefónica en la etapa a la que nos referimos, recogemos en gráficos algunos de los datos que ilustran la investigación de Cristina Borderías:

⁶⁵ Ibid.. pg. 109

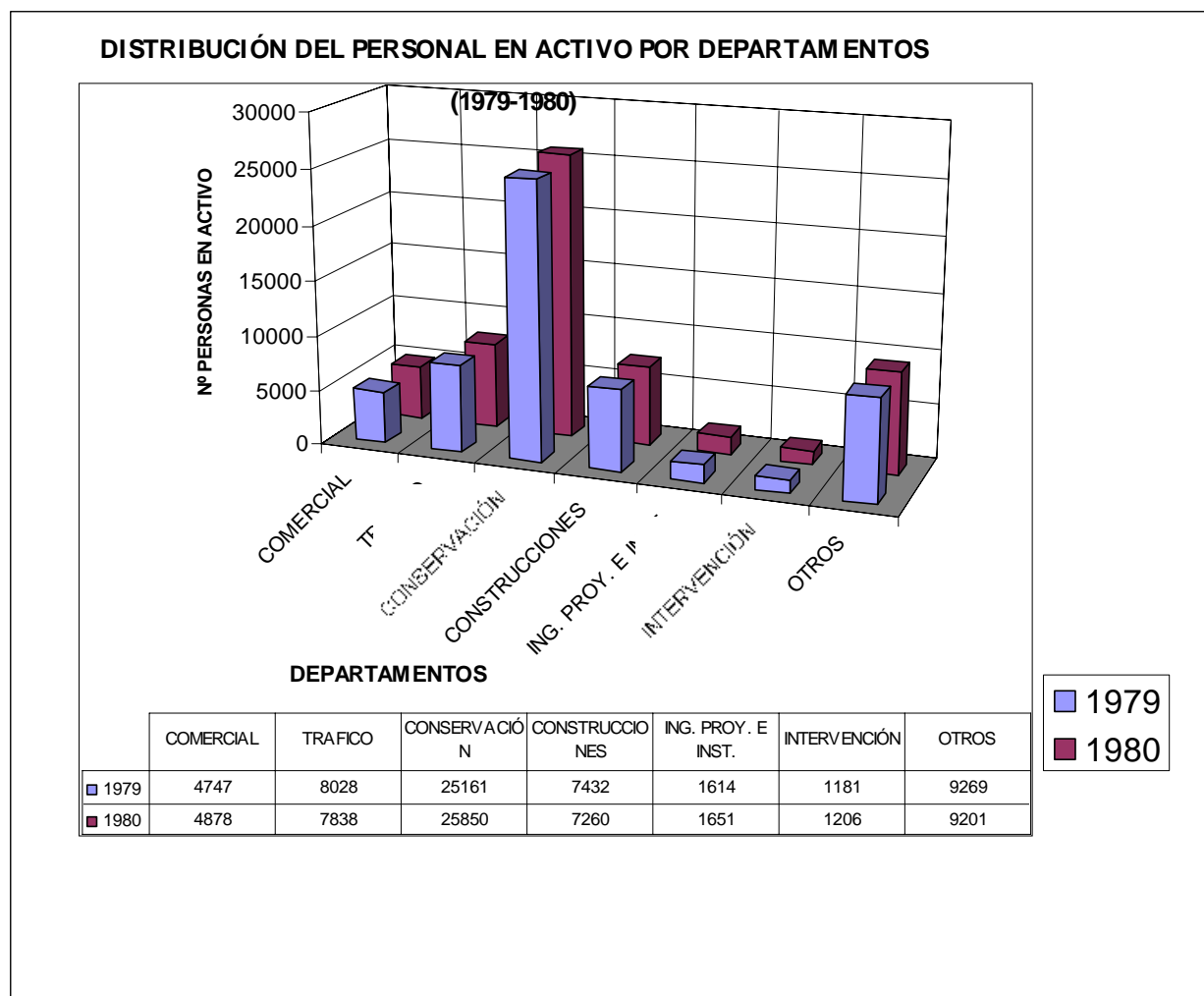
En la Figura III.1. se muestra el escaso porcentaje de mujeres de la categoría de celador empalmador (0,27%) frente a otras tradicionalmente consideradas femeninas en la empresa, como las de telefonista (47,47%) y administrativo (46,13%).

Figura III.1: Trabajadoras en Telefónica por categorías



Fuente: elaboración propia con los datos procedentes de BORDERÍAS, C. (1993)

En la Figura III.2. se muestra la distribución de empleo en Telefónica por departamentos en los años 1979 y 1980. Precisamente las áreas de Conservación y Mantenimiento, en las que desarrollaban su actividad fundamentalmente los celadores y empalmadores, eran las que contaban con más empleados. La inferencia es la siguiente: las obreras eran un número poco representativo en un colectivo muy numeroso ocupado por varones.

Figura III.2 . Personal en Telefónica según departamentos, años 79/80

Fuente: elaboración propia con los datos procedentes de BORDERÍAS, C. (1993)

III.3. Los Convenios Colectivos de Telefónica

En los relatos y en las conversaciones mantenidas con las informantes y otras personas que participaron en aquel momento en la elaboración de los Convenios Colectivos (cargos directivos de la empresa y representantes sindicales) se afirma que estos convenios fueron la puerta que permitió el acceso de las mujeres a determinados trabajos de

Telefónica. Sin embargo, también insisten las protagonistas, echaron en falta detalles que definieran el nuevo marco laboral.

Hemos analizado los Convenios Colectivos de Telefónica del periodo comprendido entre 1963 y 1980. En la redacción de convenios de años sucesivos no se reelaboran todas las cláusulas, sino que se hace referencia a los puntos existentes y se marcan las modificaciones pertinentes. Los distintos apartados son reflejo de la sociedad en cada momento y la evolución de sus contenidos muestra, en parte, el diferente papel de la mujer en cada época. En los convenios de Telefónica, tradicionalmente considerada de gran actividad sindical y en la que un gran número de sus empleados eran mujeres⁶⁶, se encuentran cláusulas o textos discriminatorios.

En muchos casos el lenguaje empresarial olvida a las mujeres. Así en el año 1966 se dice:

“El personal destinado en Canarias que utilice sus vacaciones para ver a sus padres, esposa hijos o hermanos residentes en la Península tendrá derecho a seis días más”⁶⁷

Se da por hecho que no hay mujeres en esos destinos o que no van a ver a sus esposos.

Otro de los temas importantes en la historia de la mujer en Telefónica es el de las excedencias de las empleadas cuando contraían matrimonio. Obligadas en una época y voluntarias en otras, implicaron posteriormente políticas de la empresa con el fin de reincorporar a estas mujeres. Esta es la redacción de 1966 al respecto:

⁶⁶ El personal femenino en Telefónica en 1933 era el 39,8% del total de trabajadores de la empresa y en 1950 el 47,4 %. En 1980 la cifra se reduce al 29,4%.(BORDERÍAS:1993)

⁶⁷ (1984) *Convenios Colectivos 1963-1983*, Madrid: Telefónica, Dpto. Relaciones Laborales y Sindicales. Pg. 18 , Art. 96, 1996.

“Podrá solicitar la excedencia voluntaria el personal femenino que contraiga matrimonio, quedando en esta situación en tanto no se constituya en cabeza de familia. Cuando esto ocurra podrá solicitar su reingreso en el plazo de treinta días y tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría. Este personal femenino percibirá en concepto de dote la cantidad equivalente a tantas mensualidades del último sueldo que perciba como años de servicio haya prestado, con el límite máximo de doce mensualidades. La Compañía podrá extender la posibilidad de esta excedencia a otros casos semejantes a los de matrimonio, consignándolos en el Reglamento de Régimen Interior, así como las condiciones en que haya de concederla ”⁶⁸

En un país en el que no existía el divorcio, volver a ser cabeza de familia significaba quedarse viuda. Por otra parte, con los sueldos que las mujeres aportaban a la economía familiar era habitual que aceptaran una dote que las excluía del mundo laboral. Las opciones a las que podían acogerse las mujeres que se casaban, eran las siguientes:

- Continuar trabajando en la Empresa
- Rescisión de contrato con indemnización
- Excedencia de uno a cinco años
- Excedencia voluntaria según el artículo 105.

Además de poder pasar de la situación primera y tercera a la excedencia voluntaria, se aclara:

“El personal femenino en situación de excedencia voluntaria ilimitada que se constituya en cabeza de familia, podrá solicitar su reingreso, cualquiera que sea su edad, si hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de Julio de 1945; en los restantes casos, siempre que no haya cumplido los cincuenta y cinco años.”⁶⁹

⁶⁸ Ibid. pg. 16 Art. 105, 1996.

⁶⁹ Ibid. pg. 19 Art. 125, 1996

Como vemos, tampoco todas las viudas tenían fácil la reincorporación a su anterior empresa. Con posterioridad (año 1969), se detallan los trabajos a los que pueden acceder mujeres y varones.

“Las viudas con hijos, huérfanos, viudas sin hijos e hijos de empleados y por el orden expresado, tendrán preferencia absoluta para el ingreso en la Compañía, en cualquiera de las categorías de Auxiliar administrativo, Telefonista de segunda, Mecánico de entrada, Celador de entrada, Empalmador de entrada, Peón especializado, Peón de oficios varios, Peón de almacén, subalterno de entrada, Subalterna de entrada y Repartidor o Botones (masculino o femenino)”⁷⁰

Los requisitos para el retorno a Telefónica de las mujeres que habían abandonado la empresa al contraer matrimonio, se modifican a través de los años.

“El personal femenino que se constituye en cabeza de familia tendrá un plazo de tres meses para pedir su reingreso.”⁷¹

“Cuando esto ocurra (se constituyan en cabeza de familia) podrá solicitar su reingreso en el plazo de treinta días y tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría.”⁷²

Aunque se indica que tienen derecho a la primera vacante en su localidad de residencia, el plazo marcado obliga a tomar una rápida decisión o a la pérdida de su anterior puesto de trabajo. Este punto se rectifica de nuevo en 1972 ampliando el plazo de acceso a 90 días y a seis meses en 1974. También ese año se concede excedencia voluntaria “por alumbramiento” de uno a tres años. Esto supone el reconocimiento de mujeres embarazadas en la empresa y a ciertas garantías de empleo para ellas, al poderse incorporar en su antigua residencia cuando hubiera plazas.

⁷⁰ Ibid. pg. 35 Art. 40, 1969.

⁷¹ Ibid. pg. 37 Art. 107, 1969.

⁷² Ibid. pg. 53 Art. 105, 1970

La que luego se denominó discriminación positiva, si existía para alguien, era para los varones por ser, en general, cabeza de familia:

“Todo empleado que apruebe un curso de capacitación para el acceso a otro Grupo a categoría de mando, representación o cargo, si fuese cabeza de familia, tendrá preferencia para la elección de las vacantes que existieran en su residencia.”⁷³

También en el caso de ciertas ayudas se concedía prioridad a los trabajadores. Así sucedía en el denominado *Plus de Ayuda Escolar*.

“Las empleadas con hijos comprendidos en esas edades deberán justificar documentalmente que sus esposos no tienen derecho a percepción alguna por este o similar concepto en las Empresas donde presten sus servicios.”⁷⁴

Posteriormente mejoró esta situación, al reservar este derecho al cónyuge que ejerce la patria potestad, si ambos son empleados de la Compañía, como recoge la cláusula 10 de 1974. Pequeña concesión, si se considera la estructura familiar más común en aquel momento en España.

La apertura a las mujeres para determinados trabajos en 1979, coincide con la desaparición de algunas categorías laborales, como se recoge en el Convenio Colectivo de ese año.

“Se declaran a extinguir las categorías de Repartidor, Botones, Cobradores, Ayudante Técnico Jefe, Ayudante de Tráfico Jefe, Operador de Cables y Telegrafistas, manteniéndose a título personal a los empleados que actualmente ostentan tales categorías”⁷⁵

Muchas aspirantes que en otros momentos de la historia de la empresa accedían a puestos de menor categoría pretendiendo

⁷³ Ibid. pg. 18 Art. 49, 1966

⁷⁴ Ibid. pg. 46. Sección II. Cláusula 12, 1970.

⁷⁵ Ibid. pg. 128. Cláusula 12, 1979.

posteriormente mejorar su situación, dirigen sus preferencias a las nuevas profesiones a las que pueden optar, como las de Celador, Empalmador y Mecánico.

En muchos de los relatos, las colaboradoras en esta Tesis se quejan de su dificultad para adaptarse al nuevo uniforme y que las zonas de aseo y descanso, que en cada categoría estaban pensadas para el sexo mayoritario de ese grupo laboral, no reunía determinadas condiciones. La Compañía facilitaba prendas de trabajo adecuados a cada caso. Así, existía un mono de trabajo para los obreros de la calle y un pantalón con chaquetilla para aquellos que atendían al público. Se optó en algunos casos por distribuir a las jóvenes este atuendo, en lugar del mono. Esta prenda, considerada más apropiada, no favorecía demasiado el ejercicio de su trabajo.

Respecto a las zonas de descanso, habían sido definidas en la cláusula 20 del convenio de 1966 “existirán (en los edificios telefónicos) habitaciones necesarias dedicadas exclusivamente a armarios roperos y salas de descanso para el personal de Tráfico y de Equipos”. Es decir: las telefonistas tenían su propio vestuario y un espacio para los descansos marcados en su convenio. La zona reservada a los varones (mecánicos, celadores y empalmadores que trabajaban en Equipos) les permitía cambiarse de ropa y asearse al llegar de las tareas en la calle. El acceso de las mujeres a los puestos de Mecánico, Empalmador o Celador supuso un conflicto, al no haber previsto la empresa la nueva situación.

El primer artículo contenido en los Convenios Colectivos de Telefónica que se podría calificar como no discriminatorio, data de 1969. En realidad, teniendo en cuenta que los grupos laborales estaban claramente definidos por sexos, en él se permitía que las mujeres mandaran a mujeres y sólo podían llegar al nivel de jefe. Los siguientes

párrafos muestran la evolución en la redacción del artículo 53 en años sucesivos.

“Podrán ascender a la categoría de Jefe todos los empleados que reúnan las condiciones exigidas sin discriminación de sexo”⁷⁶

“El personal femenino no tendrá más limitaciones para el acceso a cualquiera de los grupos profesionales que las que establezcan las disposiciones laborales vigentes”⁷⁷

Las normas laborales vigentes limitaban las tareas a las que podían acceder las mujeres y existían normas sobre nocturnidad, peso máximo que podían cargar, etc. Y como muestra, ese mismo año, cuando se definen las posibilidades de acceso de los botones (categoría inferior en la empresa en ese momento ocupado por hombres y mujeres) a otras superiores, mediante un curso, se aclara:

“Esta capacitación variará según se desee ser Celador, Empalmador o Mecánico si se trata de personal masculino y Telefonista en el caso de ser femenino.”⁷⁸

El texto más explícito que posibilitaba el acceso a determinados puestos, sin excluir en función del género de los aspirantes, data de 1979. Estaba dirigido a los trabajadores de la empresa, pero al basarse en su contenido la redacción de algunas convocatorias de oposición (como las de celador-empalmador) favoreció también que el denominado “personal ajeno” ingresara en determinadas categorías.

“Todo el personal de plantilla podrá acceder a cualquier categoría o grupo laboral, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios,

⁷⁶ Ibid. pg. 36. Art. 53, 1969.

⁷⁷ Ibid. pg. 50 Art. 53, 1970.

⁷⁸ Ibid. pg. 56 Art. 77, 1970.

eliminándose en las bases de la convocatorias cualquier discriminación por razón de sexo.”⁷⁹

La razón de esta apertura se encuentra en la situación del mercado y de la empresa, más que en una política no discriminatoria. En efecto: el excedente de telefonistas empezaba a ser un problema que iba en aumento y que había que resolver.

“La Dirección de la Empresa se compromete a estudiar y aplicar soluciones que permitan acoplar a los excedentes del personal de Tráfico derivados de la automatización en otros puestos de trabajo, mediante capacitación adecuada”⁸⁰

En el Convenio de 1980, posiblemente tras analizar la escasa demanda por parte de este grupo de acceder a puestos como los de Mecánico, Celador o Empalmador, se proponen excedencias voluntarias con indemnización al personal (femenino) excedente de tráfico. Si deseaban volver nunca podía ser antes de cuatro años y tras reintegrar la parte proporcional del pago que se les había realizado.⁸¹

Es importante recordar que el acceso a las categorías determinaba la línea de promoción; es decir los ascensos a los que podían optar con facilidades los empleados y empleadas. Los Celadores y Empalmadores tenían como grado de ascenso “natural” las categorías de Capataz y Encargado de Brigada, como se recoge en el texto de 1980, cláusula 5. Por ese motivo las mujeres que querían cambiar de grupo laboral opositaban a ellos. Era teóricamente más fácil el ascenso en la misma línea, por contar con más puntuación.

Si se había producido un traslado por razón de trabajo, la vuelta al lugar de origen se hace más complicada con este convenio, al hacerse

⁷⁹ Ibid. pg. 129 Cláusula 15, 1979.

⁸⁰ Ibid. pg. 130 Anexo 5. Telefonistas.

⁸¹ Ibid. pg. 143 Cláusula 6, 1980.

obligatorio un periodo de dos años tras el acceso en la Empresa, antes de pedir traslado (1980, Cláusula 12). Esta situación es más difícil para las mujeres, al tener más problemas para acceder a las Comisiones de Servicio, situaciones especiales y de privilegio.

“Se elegirá entre los voluntarios a los que tengan mayores cargas familiares, mayor antigüedad en la categoría, mayor antigüedad en la empresa o mayor edad, por este orden”⁸²

En los relatos analizados en esta Tesis, las hijas de empleados se refieren a las residencias, albergues, la Playa de Madrid... lugares de esparcimiento que proporciona la empresa a sus trabajadores. También en los Convenios Colectivos se recogía el interés de Telefónica en favorecer la existencia de los mismos.

“La Empresa, con la colaboración de su personal, estudiará las iniciativas pertinentes para impulsar el desarrollo de las actividades que viene realizando la Agrupación Cultural Deportiva Telefónica, a fin de ampliar en la medida de lo posible, con instalaciones propias y de adecuada capacidad, los servicios que constituyen el objetivo de dicha Entidad.”⁸³

Esta política paternalista estaba impregnada también de los aires políticos del momento, incluso existían acuerdos entre Telefónica y Falange para que se diera acceso preferente a los campamentos de la OJE y de la Sección Femenina a los hijos e hijas de empleados -dos de las entrevistadas nos hablaban de su estancia en dichos campamentos-. A la hora de elegir sus vacaciones, el personal fijo con ocho y trece años en la empresa tenía derecho a 15 y 21 días respectivamente. Los jóvenes por tanto lo tenían difícil, pero había una excepción:

⁸² Ibid. pg. 146 Cláusula 9, 1980

⁸³ Ibid. pg. 21 Sección III Acción social, cláusula 22, 1966.

“Personal menor de 21 años de edad que asista a los Campamentos de Frente de Juventudes 21 días”⁸⁴

Se favorece la utilización de estos centros entre los jóvenes empleados de Telefónica, como queda reflejado en textos de convenios posteriores.

“El calendario de vacaciones se redactará con holgura suficiente para que puedan atenderse las solicitudes de fechas que formule el Frente de Juventudes para el personal joven que asista a campamentos de verano”⁸⁵

⁸⁴ Ibid. pg. 75 Art. 96, 1969.

⁸⁵ Ibid. pg. 76 Art. 104, 1972.

CAPÍTULO IV: Las historias de vida como herramienta metodológica

En otros capítulos de esta obra se fijan los objetivos de la investigación y se describen las coordenadas de tiempo y espacio a las que se remontan las narraciones de las informantes. Dedicaremos la primera parte del presente capítulo, a examinar aspectos teóricos de las historias de vida, exponiendo la pertinencia y posibilidades que tal herramienta metodológica ofrece en el caso que nos ocupa. En la segunda parte detallaremos las etapas y las peculiaridades concretas de este trabajo.

Los métodos autobiográficos han resultado ser un instrumento muy valioso para las investigaciones de disciplinas como la Historia, la Psicología Social, o la Sociología, entre otras. En ocasiones, constituyen el núcleo metodológico de tales investigaciones, permitiendo descubrir aspectos distintos, incluso divergentes, de los revelados por otras fuentes de información.

Muchas de las investigaciones basadas en historias de vida, pretenden recoger la experiencia de colectivos sociales que no han sido conocidas hasta ese momento. Repasaremos aquellas que cuentan con tres elementos coincidentes con el material que analizamos: las

protagonistas son mujeres, se refieren en sus testimonios a una experiencia laboral que se desarrolló en una etapa de cambios de distinta índole (social, económica, política...).

Anotaremos también algunos conceptos que facilitarán la interpretación de los testimonios, su contenido y su estructura; incluso las lagunas de información de algunos relatos, o la resistencia al recuerdo descubierta en algunas de las entrevistas.

Para completar el capítulo metodológico, se describen los criterios seguidos para la selección de informantes, así como el tratamiento de la información recopilada.

IV.1. Las historias de vida como herramienta metodológica

IV.1.1. Las historias de vida en el contexto de los métodos biográficos

El denominado genéricamente *método biográfico* es una de las herramientas utilizadas por diferentes disciplinas para recoger información sobre un determinado objeto de estudio, desde la perspectiva de una persona o grupo de personas implicadas y protagonistas en los fenómenos que se desean describir y analizar.

Se trata en realidad, como dice Aceves (1998), de un “paquete técnico de investigación” ⁸⁶ pues puede comprender un conjunto diverso de técnicas de recogida de información: relatos escritos, entrevistas en profundidad, encuestas, grupos de discusión, escritos y documentos primarios que complementen las narraciones personales, así como

⁸⁶ ACEVES (1998: 207-276).

diferentes técnicas de reproducción y análisis de contenido del producto comunicativo recogido.

Encuadrados tradicionalmente como técnicas cualitativas, encontramos variadas clasificaciones de los métodos biográficos, según autores de distintas escuelas y ámbitos de investigación. La categorización que a continuación reproducimos fue propuesta por Pujadas (1992 : 14)

Documentos personales: Cualquier registro no motivado o incentivado por el investigador, pero que posea un valor afectivo y/o simbólico para el sujeto analizado. Incluye las categorías siguientes: autobiografías, diarios personales, correspondencia, registros iconográficos (fotografías, vídeos..) y objetos personales.

Registros biográficos obtenidos por encuesta:

- Historias de vida (de relato único, de relatos cruzados y de relatos paralelos)
- Relatos de vida, que son sometidos a tratamientos analíticos cualitativos o cuantitativos.
- Biogramas.

En el último subgrupo aparecen los términos *relato de vida* (life story / récit de vie) narración de su protagonista y *historia de vida* (life history / histoire de vie), que supone la inclusión de otros documentos e informaciones que complementan la reconstrucción del relato de vida.

Tal como matiza Moreno (2004), en los relatos de vida no se cuenta toda una vida, sino parte o episodios de ella - a veces referidos a un

aspecto o tema de la vida del sujeto- narrados a un interlocutor, escritos u orales.⁸⁷

La presente investigación recoge las narraciones personales de un grupo de mujeres de un determinado colectivo, tanto por escrito como desde entrevistas en profundidad. No se trata pues de un estudio de caso único, sino de un conjunto de relatos paralelos que posibilitará el estudio de la unidad social a la que pertenecen las protagonistas y, particularmente, determinados aspectos de ese colectivo.

Siguiendo la clasificación de Pujadas (1992:82) se trata de un conjunto de *relatos de vida paralelos*, procedente de un grupo de individuos con rasgos comunes y pertenecientes a una minoría.

La Historia Oral, la Sociología, la Antropología, la Psicología Social y la Comunicación Social utilizan las autobiografías como herramienta metodológica. En los apartados siguientes, se repasan investigaciones de varias de estas disciplinas en contextos similares al del presente estudio.

IV.1.2. Las historias de vida y la historia del tiempo pasado

El presente del pasado es la memoria (S. Agustín)⁸⁸

Una de las posibles formas de acercarse a una realidad social y a un momento histórico, es a través de las referencias de sus protagonistas. En esta Tesis, los relatos autobiográficos proporcionan un testimonio de una experiencia singular narrada por quienes protagonizaron un acontecimiento singular: el primer acceso, por oposición, de un grupo de

⁸⁷ MORENO, A. (2004).

⁸⁸ San Agustín. *Confesiones*. Libro XI, 27, 34. BAC. Madrid, 2000

mujeres a un trabajo de calle en la CTNE (Compañía Telefónica Nacional de España).

En los siguientes apartados se presentan los argumentos que justifican la pertinencia de recurrir a estos testimonios para todos aquellos que se ocupen de reconstruir la historia de la incorporación de las mujeres españolas a un ámbito laboral tradicionalmente reservado a los varones.

Determinados procesos científicos exploratorios precisan estudiar el pasado y basan sus desarrollos epistemológicos en sucesos de los que quedan solamente indicios o huellas. Una de estas huellas, de las que habla Marc Bloch y que cita Paul Ricoeur (1999), está constituida por los informes de testigos. A partir de estos testimonios podemos reconstruir los fenómenos históricos -podemos ampliar el razonamiento al estudio de fenómenos sociológicos del pasado-. La tradicional reticencia ante las falsificaciones, la falta de veracidad, los plagios, son desestimadas por Ricoeur que valora determinados aspectos muy positivos de esta fuente de información.

“La similitud entre huella y testimonio será mucho mayor en la medida en que se pueda asignar al fenómeno histórico un carácter psíquico, en el sentido amplio de aquello que ha sido vivido por hombres y mujeres lo suficientemente parecidos a nosotros como para que podamos proponernos comprenderles”⁸⁹.

⁸⁹ RICOEUR, P. (1999: 42-43)

En otro punto del mismo texto destaca el autor la necesidad de los relatos cotidianos, de las pequeñas experiencias, como elementos imprescindibles en la reconstrucción del pasado; escribe Ricoeur:

“No es posible hacer Historia sin hacer historia”⁹⁰

Otro de los defensores a ultranza del método biográfico, Paul Thompson repasa argumentos definitivos para utilizar esta metodología en su obra *La voz del pasado* (1988). Efectivamente, mostrar la necesidad de escuchar a los protagonistas frente a los documentos escritos que se pueden recopilar puede, como dice el autor, resultar incómodo, pero son precisamente las divergencias entre ambos documentos, escritos y orales, y su estudio, los que enriquecen una investigación. Recuerda la apreciación del filósofo romántico alemán Wilhelm Dilthey :

“La autobiografía es la forma suprema y la más instructiva en la que se nos presenta la interpretación de la vida. En ella se halla proyectado hacia el exterior el fenómeno del discurrir de una vida, constituyendo la base para la comprensión de lo que aquella produjo dentro de un determinado entorno”⁹¹

Las historias de vida son productos comunicativos que permiten descubrir las relaciones que establecen los individuos en sus diferentes entornos sociales y útiles por tanto desde las perspectivas analíticas de la Psicología Social y desde la Sociología.

La pertenencia a un grupo es objeto de análisis de la Psicología Social. Existe una doble implicación en los análisis que esta disciplina realiza en productos comunicativos como las historias de vida: el estudio

⁹⁰ RICOEUR, P. (1999: 52).

⁹¹ THOMPSON, P. (1988).

de los grupos sociales permite profundizar en los fenómenos comunicativos y los productos comunicativos son indispensables en el estudio de los colectivos, como manifestaciones de la visión del mundo y de sí mismos que manejan sus autores. A este respecto, señala Parsons:

“Los estudios de la organización social, si son debidamente utilizados por el psicólogo social proporcionan la información indispensable sobre su propio objeto, es decir, la comunicación y, en particular, sobre su contenido y los canales a través de los que se producen”⁹²

Entre las fuentes que pueden servir de base para abordar un estudio desde la perspectiva de la Psicología Social ocupan un lugar importante las de tipo autobiográfico. El reconocimiento de los testimonios de los protagonistas ha sido argumentado por Harré y Secord, tal como se resumen en el texto que sigue:

“Es necesario penetrar en el mundo del lenguaje y del significado, de las normas y de los valores que orientan la acción y la interacción humana para dar razón de las mismas. Y para ello es menester preguntar a los propios actores por su razón, es decir, por el sentido que ellos atribuyen a sus propias acciones”⁹³.

Frente al uso que se da en otras disciplinas, en los relatos de vida la Sociología reconoce un factor diferenciador que es importante resaltar, pues los consideran la expresión de la identidad social, tal como cita Nicole Gagnon:

“Sea cual fuere el modo de aproximación utilizado, el relato de vida (...) debe ser considerado como la expresión de la identidad social del informador”.⁹⁴

⁹² Citado por TORREGROSA J. y CRESPO E. (1984: 36).

⁹³ *Ibíd.* Pg.51

⁹⁴ GAGNON, N. (1993 : 193).

Daniel Bertaux insiste en la relevancia de la aproximación al relato de los protagonistas, pues es un acercamiento a la realidad social y marca su validez frente a otras formas de recopilación de información:

“La meta de la investigación no ha de ser producir resultados científicos que añaden piedras al monumento mítico de la Sociología como ciencia sino, en un nivel más humilde, adquirir conocimiento acerca de determinados procesos sociales.”⁹⁵.

Añadiremos a todos los argumentos a favor de los relatos de vida, un factor muy importante a considerar en concreto en esta investigación; y es que no sólo vamos a estudiar un fenómeno sociológico ocurrido en un momento histórico, sino que pretendemos analizar un proceso y un fenómeno de comunicación; no sólo queremos reconstruir, sino ver la forma en que las protagonistas han vivido, y viven, su inserción en un entorno laboral y social que les era ajeno y la mejor forma, o quizás la única para ello, es analizar su propio testimonio. El relato justifica, da un sentido a sus acciones y a veces, el mismo hecho de narrar, obliga a analizar al tiempo que se recuerda. Supone replantearse decisiones y sucesos que hasta ese momento han permanecido en el pasado, en algunas ocasiones sin voluntad de recordarlos, por lo que tuvieron de dolorosos.

En este caso no es aplicable el popular proverbio “cuando el sabio señala la luna, el tonto mira al dedo” porque aquí se trata de analizar cómo ven y representan su propia realidad las protagonistas, lo que nos obliga a mirar con atención y desde todos los ángulos el dedo que señala.

Bertaux describe ampliamente la pertinencia de los relatos de vida como técnica de exploración social. Después de recordarnos la concepción

⁹⁵ BERTAUX, D. (1993: 23).

positivista de la investigación científica y los pasos de tal proceso (hipótesis, diseño de la investigación, elección de la población, la muestra, la recopilación de datos, la codificación, el análisis de los datos, la validación de la hipótesis, el informe final y la publicación) señala la necesidad de incluir un último apartado: la lectura, como acercamiento a los fenómenos descritos.

“Recoger historias de vida proporciona un sentido a la narración (...) A través de las historias de vida la gente es capaz de comunicarse con otros por mediación de la Sociología (...) debemos descubrir las formas del discurso a través de las cuales los elementos de conocimiento de los procesos sociohistóricos podrán encontrar su camino en las culturas vividas y, a partir de ahí, llegar a la vida pública y convertirse finalmente en conocimiento común.”⁹⁶

La importancia de los relatos autobiográficos en Sociología deriva, fundamentalmente, de que transmiten la representación que tienen los individuos de su propio entorno social:

“Su estatuto (de la Sociología) radica en que tiene que ver con instituciones, culturas, formas de vida social, relaciones sociales, en otras palabras con la textura real de la vida social tal como la gente la vive”⁹⁷

Bertaux, recoge y analiza diferentes estudios que usan las biografías como método para la recogida de información y como base para un posible estudio sociológico.

“Tratar al hombre común ya no como un objeto que observar o que medir, sino como un informador y, por definición como un informador mejor informado que el sociólogo que le pregunta”⁹⁸.

⁹⁶ Ibíd. pg. 34

⁹⁷ Ibíd. pg. 22

⁹⁸ BERTAUX, D. (1993 : 169)

Entre todos ellos podemos reconocer casos similares al que aquí abordamos. Son los clasificados como relatos de vida recogidos en un medio homogéneo, es decir organizado por el mismo conjunto de relaciones socioestructurales.

También Martín Kholi ⁹⁹ asegura que el análisis de los relatos va más allá de la comprensión hermenéutica de las vidas individuales, ya que facilita la comprensión de realidades históricas o sociales, incluso la comprensión del presente, y la construcción de autoimágenes estructurales. Recuerda las afirmaciones de Döber y de Goffman: la autobiografía permite estudiar la identidad personal frente a la identidad social, “que se refiere primariamente a los procesos cognitivos internos” y que no es estática, pues se reestructura según el individuo se encuentra en diferentes situaciones que se ven modificadas en el tiempo.

Nicole Gagnon nos sugiere tres métodos de aproximación a los relatos autobiográficos, cada uno según el modo de percepción de la sociedad global:

“la movilidad, la categorización social y la conciencia histórica, de modo que el contenido del relato puede analizarse desde una perspectiva sociológica de los lugares, los grupos y la historicidad” ¹⁰⁰.

Esta clasificación aparece en el análisis de las narraciones de las mujeres informantes en esta Tesis. Es importante matizar, no obstante, que los relatos objeto de estudio son realizados tras la solicitud de la investigadora y con un objetivo determinado. Esto implica diferencias notables en la forma de expresión y en su posterior análisis, si los

⁹⁹ KHOLI, M. (1993).

¹⁰⁰ GAGNON, N. (1993:191).

comparamos con los relatos propiamente autobiográficos, expresados de manera espontánea y no “bajo demanda”.

IV.1.3. Las historias de vida y la variable género (en Historia y Sociología)

La diferencia entre hombres y mujeres, respecto a la lógica social de sus vidas, aparece tanto en las historias de vida como en la manera en que las cuentan. (Isabel Bertaux-Wiame)¹⁰¹

La tradición de los relatos orales no comienza precisamente con historias de mujeres. Como recuerda Thompson, los primeros y escasos testimonios autobiográficos de mujeres provienen del siglo XVII, incluidos en las denominadas experiencias espirituales, las autobiografías más difundidas en aquel momento.¹⁰²

Un repaso a diferentes etapas de la memoria histórica le lleva a afirmar que la Historia, para ser completa, debe utilizar los relatos orales y, apoyándose en la opinión de distintos autores, preferentemente los relatos de mujeres. La historia de las mujeres encuentra en su propio relato la fuente enriquecedora de los hechos históricos. Recoge Paul Thompson la frase de Jules Michelet, historiador contemporáneo de la revolución francesa que afirma en su obra *Le Peuple* de 1846.

”Mis indagaciones entre documentos vivientes, me enseñaron muchas cosas que no están en las estadísticas (...) la mujer es en estos hogares (de familias pobres) la economía, el orden y la previsión”¹⁰³.

¹⁰¹ BERTAUX-WIAME, (1993: 267-282).

¹⁰² THOMPSON, P. (1988:45).

¹⁰³ *Ibíd.* pg.55

En otras citas recuerda Paul Thomson la importancia que han dado ciertos historiadores a la voz de las mujeres para obtener una visión de la cultura. Así, las historias de vidas de mujeres publicadas por Ruth Landes en 1938 sobre los indios cazadores de Canadá titulado *The Ojibwa Woman*; o las citas del sociólogo italiano Franco Ferrarotti, después de la segunda guerra mundial, cuando estudia, entre otros colectivos, a las mujeres del Piamonte y Turín a través de sus relatos. Nuto Revelli presenta los testimonios de las mujeres campesinas de las montañas.¹⁰⁴

Bertaux atribuye a las historias de vida su valor como una forma de acercamiento a la realidad narrada por los colectivos que históricamente no han tenido el poder en sus manos.

“Vivimos en sociedades en donde todos los procesos sociales implican alguna forma de dominación (de los ricos sobre los pobres, de los poderosos sobre los que no tiene poder, de los varones sobre las mujeres, de los adultos sobre los más jóvenes, del norte sobre el sur) y que nuestra búsqueda de la verdad se transforma inmediatamente en una lucha contra la falsedad de las ideologías que acompañan la dominación social (el “orden social”) y que la disfrazan de necesidades técnicas o naturales (el “orden de las cosas”)¹⁰⁵

En esta investigación recurrimos a un grupo que emerge, no sólo como perteneciente a un género que podríamos llamar no dominante, sino también como perteneciente a un estatus socioeconómico de obreros no cualificados.

El hecho de que la memoria tradicionalmente se convierta en herramienta rebelde, en contra de los grupos de poder puede, en palabras

¹⁰⁴En cuanto a la historia rural, Thompson señala la función que cumplieron las mujeres como fuente de información, por ejemplo en la obra *Fen women*, de Mary Chamberlain en el siglo XIX, *una sociedad en que los hombres eran los amos* Ibid. pg. 103

¹⁰⁵ BERTAUX, D.(1993:23).

de Paul Ricoeur, verse neutralizada por una posible manipulación ideológica.

“El poder de la memoria (...) está abocado a enfrentarse en determinadas circunstancias, al poder establecido ideológicamente, que puede llegar a prescribir y limitar el espacio posible del recuerdo.”¹⁰⁶

A pesar de este peligro, es importante considerar la importancia de los testimonios orales de los protagonistas pertenecientes a grupos no dominantes, frente a otras fuentes de información.

Como ya se citó anteriormente, también en el ámbito de la Historia encontramos muchos ejemplos de relatos específicos de las mujeres. Aunque la metodología presenta criterios diferentes, existen aspectos, como la recogida de datos, que son de utilidad en el ámbito de la comunicación social. Podríamos decir que la **historia oral** es la proyección en la disciplina histórica de las **historias de vida**.

Los contenidos de revistas como la denominada *ORAL HISTORY*, que cuenta con números especiales dedicados a la historia familiar y a las mujeres, son indicativos del reconocimiento que merecen a esta revista los relatos autobiográficos de las mujeres.

Otro aspecto importante de las historias de vida, según Paul Thompson, es que son la herramienta más adecuada para analizar los cambios sociales en las clases medias.¹⁰⁷ Compara este autor diferentes estudios sobre las mujeres trabajadoras y recuerda, en el caso de las obreras de Yorkshire elaborado por Joanna Bornat, cómo la conciencia de las mismas estaba subordinada en la casa y en la fábrica. Reclama las

¹⁰⁶ RICOEUR, P. (1999: 106).

¹⁰⁷ THOMPSON, P. (1993: 65-80).

historias de vida como la única forma de considerar adecuadamente los cambios sociales, generalmente contemplados desde la perspectiva masculina. Reconocer la estructura sexista del poder social o la interdependencia que en el mundo femenino tienen la economía y la familia - explica - deben servir para un análisis de estudios sociológicos o relatos históricos realizados en general desde la perspectiva masculina, que sustenta al poder establecido.

La proximidad de la cultura femenina tradicionalmente ligada a lo cotidiano es la razón esgrimida por otros autores para resaltar lo apropiado de los relatos personales. Michel Maffesoli remite a Lukacs y su ética de los instantes.

“La vida no consiste más que en instantes y cada instante está lleno de la fuerza de toda la vida”.¹⁰⁸

El conflicto entre roles es uno de los objetos teóricos de estudio en los que se ha utilizado la perspectiva biográfica, como nos recuerda Daniel Bertaux, y la aplicación en el caso que nos ocupa parece más que evidente. Incluso el hecho de utilizar los propios relatos escritos de las protagonistas como primer elemento de análisis, tal como hemos realizado en esta ocasión, es denominada por este autor como

“la forma óptima del relato de vida, porque la escritura lleva a la construcción de una conciencia reflexiva en el narrador.”¹⁰⁹

Diferentes investigadores han subrayado el paralelismo en el relato de lo que denominan *lo público* y *lo privado* y la importancia de estudiar

¹⁰⁸ MAFFESOLI, M. (1993:114).

¹⁰⁹ BERTAUX, D. (1993:159).

ambos componentes como elementos clave para describir la realidad social. Posiblemente sea en el caso de las historias de las mujeres donde más justificada esté la visión conjunta de ambos aspectos, dada la posición social de la mujer a lo largo de la Historia. La implicación de lo privado en lo público y viceversa y la trascendencia de recoger y aunar ambas realidades es recordada por Glen Elder:

“Sucesos particulares, como una mayor educación o empleo (tales como el aumento de educación y empleo entre las mujeres) (...) lleva a variaciones del curso vital dentro de las sucesivas generaciones”.¹¹⁰

La posición social de la mujer ha evolucionado a lo largo de la historia. Del mismo modo, se pueden observar aspectos diferenciadores entre relatos de mujeres en distintos contextos históricos y culturales. Podrían realizarse estudios comparativos de género, siguiendo la evolución de distintas cohortes y comparando entre ellas. En la presente investigación las mujeres son de edades muy cercanas y, si bien su respuesta inicial ante la novedosa experiencia laboral muestra matices según su edad en aquel momento, no existen diferencias sustanciales a posteriori a la hora de describir algunas situaciones dolorosas y conflictivas relacionadas con su acceso a la categoría de obreras.

Son varias las observaciones acerca de aspectos dispares entre los relatos de vida producidos por hombres o por mujeres. A estas últimas les resulta, en general, más fácil relatar aspectos personales de su vida de un modo fluido y paralelo. Isabelle Bertaux-Wiame analiza las diferentes formas de narrar que encontró entre los varones y las mujeres informantes, hasta el punto de afirmar:

¹¹⁰ ELDER, G. (1993: 201).

“La diferencia entre hombres y mujeres, respecto a la lógica social de sus vidas, aparece tanto en las historias de vida como en la manera en que las cuentan (...) pocos hombres hablan espontáneamente sobre su vida familiar (...) se presentan a sí mismos como sujetos de sus propias vidas (...) las mujeres no insistirán sobre lo que han hecho, sino más bien sobre qué relaciones existían entre ellas y las personas próximas a ellas”¹¹¹

Las valoraciones que en esta ocasión hizo Bertaux-Wiame son fáciles de trasladar al caso que se desarrolla en la presente investigación. Se pide a las mujeres que cuenten su vida y, en la secuencia de su trayectoria laboral y personal aparecen los otros, las historias de los otros, aún sabiendo que son ellas las protagonistas de la investigación. La razón que da lugar a estas diferencias, según lo anterior, es la siguiente:

“Si los hombres y las mujeres cuentan sus historia de manera distinta, más que debido a posiciones sexuales diferentes se debe a posiciones sociales diferentes”¹¹²

En este sentido Noëlle Bissereta e Isabelle Bertaux-Wiame en los relatos femeninos recogidos por ellas, advirtieron, por ejemplo, que muchas de las mujeres no emplean el yo en sus relatos de vida y este hecho puede ser trascendente y precisa de un análisis.

El punto de vista de las narraciones de las mujeres, con su preferencia por el “nosotros” frente al “yo”, implica algo más que una forma de expresión: ellas conservan la memoria familiar y, a partir de sus relatos, pudo explicar Bertaux-Wiame las razones de diferentes movimientos migratorios de después de la guerra: las mujeres cambiaban de lugar huyendo de las revueltas y los hombres las seguían buscando esposa.

¹¹¹ BERTAUX-WIAME, (1993: 273-274).

¹¹² *Ibíd.* pg. 278

IV.1.4. Las historias de vida y el mundo laboral

En la preparación de la presente Tesis, la búsqueda bibliográfica ha dado lugar al descubrimiento de un rastro de referencias, en el que unas obras invocan a otras. Muchos de los textos encontrados que utilizan las técnicas autobiográficas, se refieren al mundo del trabajo y, algunos de ellos, con muchos puntos comunes a esta investigación. Las autobiografías de trabajadores permiten conocer determinados aspectos de la historia del trabajo, como la evolución de ciertas organizaciones y las relaciones derivadas de la propia experiencia laboral.

“(...) la exploración de una reorganización técnica determinada puede arrojar luz sobre sus conexiones con otros procesos de cambio social de mayor magnitud”¹¹³

Paul Thompson (1988) recuerda la labor de la memoria oral en relación con la historia del trabajo, incluso menciona estudios sobre trabajadores de las empresas telefónicas de Francia y España.

Hasta el pasado siglo era poco frecuente encontrar estudios basados en relatos de mujeres que profundizaran en determinados aspectos de sus experiencias laborales. Los existentes conformaban más un retrato de época que un análisis en profundidad de los textos recogidos. Paul Thompson estima que la escasa aportación de las técnicas orales a la historia laboral de las mujeres, está motivada por la falta de documentación acerca de *tareas ligadas al hogar* o en cualquier caso a trabajos temporales y no regulados, tradicionalmente ejercidos por las mujeres.¹¹⁴

¹¹³ THOMPSON, P. (1988:95).

¹¹⁴ *Ibíd.* Pg. 111

Un claro exponente de la experiencia laboral desde los relatos de sus protagonistas, es el trabajo de Daniel Bertaux e Isabelle Bertaux-Wiame acerca de los panaderos en Francia. Este trabajo es referencia obligada en todas las investigaciones que recojan relatos de vida para estudiar el mundo laboral. Los autores acreditan el uso de esta metodología para describir a todo un grupo social, justificando la representatividad del trabajo en los siguientes términos:

“Varias historias de vida tomadas del mismo conjunto de relaciones socioestructurales, se apoyan unas a otras y construyen, todas juntas, un cuerpo sólido de evidencias.”¹¹⁵

Respecto a la validez de la muestra, aún tratándose de un pequeño número de entrevistados, como ocurrió en la investigación del oficio de panadero, los autores identifican el fenómeno denominado saturación, base de sus supuestos sociológicos: un número máximo de representantes pueden ser elegidos de tal modo que, a partir de este número, no se obtiene información adicional.

“Una historia de vida es sólo una historia de vida. Treinta historias de vida de hombres o mujeres seleccionados del conjunto de la estructura social, son sólo treinta historias de vida (...) pero que han vivido sus vidas en el mismo y único sector de la producción (...). Tomadas en conjunto, cuentan una historia diferente en un nivel diferente: la historia de ese sector de producción”¹¹⁶

La relación laboral de los panaderos afecta directamente al resto de su vida; su origen limita y marca su futuro laboral y, al tiempo, el desarrollo de su trabajo parece determinar su vida. En el caso de las mujeres de Telefónica consultadas, se encuentra una conexión similar. El total de sus relaciones sociales parecen predeterminadas y, analizando los

¹¹⁵ BERTAUX, D.; BERTAUX-WIAME (1993:249).

¹¹⁶ Ibíd. Pg. 249.

elementos que en todas las historias aparecen recurrentemente, podemos descubrir también el proceso de saturación. Cuanto más cerrado es el grupo y cuanto más acotadas sus relaciones sociales, antes se alcanzaba la saturación. En el caso de los panaderos se encontró que con quince historias ya se obtenía.

Cómo cuentan las mujeres su experiencia laboral

Un aspecto común en los textos consultados sobre las historias de vida es que coinciden en observar determinados aspectos diferentes en la forma de relatar su historia laboral, dependiendo de que el interlocutor sea varón o mujer. En el caso de estas últimas, existe un paralelismo entre el relato de la vida personal y la laboral, tal vez como reflejo del modo en que viven las mujeres su propia vida. Este rasgo ha sido aprovechado por los sociólogos, pues en estos relatos se muestran muy claramente las relaciones e implicaciones sociales que se pretende analizar.

Otro problema identificado al tratar de entrevistar a mujeres, que es motivo de comentario de muchos autores, es el hecho de que las mujeres consideran poco importante lo que cuentan, esto es, su propia vida. Esta falta de aprecio dificulta las entrevistas, sobre todo el inicio de las mismas, como ocurrió en la Tesis que aquí se presenta. Es fácil por ello que pongan su narración en boca de otros, como dice Cristina Borderías.

“Las mujeres tienden a contar sus vidas a través de otros, pero esta forma de construir los relatos es, no sólo una muestra de su específica situación y experiencia social. En la confrontación permanente entre las propias prácticas y sus repercusiones en las vidas concretas de los que las rodean (...) buscan la medida precisa de su papel como sujetos de cambio social. A través de esos otros (...) se recuperan, como en un laberinto de espejos, imágenes distintas, complementarias y

antagónicas de una identidad fragmentada por las contradicciones de las múltiples dicotomías sociales”.¹¹⁷

Esta observación fue constatada por nosotros mismos al recibir uno de los relatos escrito en tercera persona, con el nombre de la protagonista cambiado, descubriendo detalles ocultos bajo una máscara.

A continuación pasaremos a analizar dos ejemplos de investigaciones basadas en relatos de vida que tienen a las mujeres y, en concreto, a las mujeres y el trabajo como protagonistas. Ambos textos tienen otros puntos comunes con la presente Tesis: la coincidencia de la época a la que se remontan y el mismo país (España). Se han elegido estas referencias frente a trabajos llevados a cabo en otros contextos, como el realizado en EEUU por Molly Martín¹¹⁸ pues, si bien se encuentran elementos comunes con los trabajos que a continuación comentamos, son notables las diferencias culturales y el propósito del trabajo de prospección.

Entre líneas (Cristina Borderías)

Cristina Borderías analiza el trabajo de la mujer en Telefónica (llamada entonces Compañía Telefónica Nacional de España) desde su aparición hasta el año 1980, prácticamente la fecha a la que se remontan los relatos de nuestra investigación.

Sin entrar en las características de la empresa en ese momento, tema que se desarrolla en el capítulo III, conviene aquí repasar ciertos aspectos comunes en el análisis de los relatos de sus informantes, que conducen a algunas conclusiones paralelas a las de esta Tesis.

¹¹⁷ BORDERÍAS, C. (1993:11).

¹¹⁸ MARTÍN, Molly (ed.) (1990) *Mujeres con mono azul: historias de lucha y de éxito en el trabajo*, Madrid: Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer.

Coincide el análisis de los relatos recopilados en nuestra investigación con los de Cristina Borderías, en la influencia del oficio del padre en la elección laboral de sus hijas, a veces a su pesar. También compararemos en el capítulo de análisis (cap. VI) la preferencia de los mayores para que sus hijos varones continúen estudiando mientras que animan a las hijas a iniciarse antes en la vida laboral. Las razones de la corta evolución laboral de las protagonistas dentro de la empresa, son detalladas y explicadas desde los relatos por causas muy diferentes de las que se podrían encontrar en ese mismo entorno laboral si se tratara de varones.

Observa Borderías que la atención a la familia condiciona incluso la elección de turnos en las jornadas de trabajo y las relaciones personales son determinantes a la hora de pedir un cambio de trabajo o destino en Telefónica.

Las mujeres policía (Manuel Martín)

Este estudio realizado por Manuel Martín Fernández versa sobre un colectivo de mujeres que aparecen como intrusas en un mundo reservado a los varones, como en el caso que analiza la presente Tesis. Las protagonistas son las primeras en acceder a un puesto de policía municipal. Otro aspecto común a reseñar es el año de este acceso, 1978, muy cercano al de la oposición de nuestras protagonistas en el trabajo de celador-empalmador.

No obstante, los relatos -completados con un grupo de discusión- se recogieron entre 1983 y 1987, por lo cual el sentido épico de las narraciones no es tan manifiesto como en el caso de los relatos de las protagonistas de Telefónica, que cuentan su vida veinte años después de integrarse en ese puesto y, en la mayoría de los casos, alejadas de esas tareas desde poco tiempo después de acceder a él.

Es importante la justificación que hace Martín Fernández de su investigación, desde la perspectiva sociológica:

“El análisis del proceso de feminización en la profesión policial es clave para estudiar todos los problemas de incorporación de la mujer en el mundo del trabajo profesional contemporáneo, precisamente por el carácter altamente masculino –e incluso viril– de la profesión de policía (...) Las primeras mujeres policía responden a las expectativas de la organización creando un nuevo rol.”¹¹⁹

En el caso de nuestra investigación no se desea mostrar la evolución de una determinada profesión; se pretende un mayor acercamiento al propio relato de las mujeres, a la imagen de sí mismas y de su evolución personal en paralelo a su evolución en el mundo del trabajo.

El texto de M. Martín analiza estereotipos de género como el de la temerosidad, asociada a la mujer. Interpreta las narraciones de las protagonistas policías mostrando en paralelo un estudio de Jeffrey A. Gray, *“La psicología del miedo”*, donde se afirma que *el macho es más sensible al estrés y es más miedoso* y concluye que es un comportamiento aprendido, incluso una fantasía masculina.

En los testimonios de las mujeres se hayan reconocimientos de su inferioridad a la hora de realizar ciertos trabajos, alusiones que también encontramos en algunas de las narraciones de las mujeres de Telefónica. Así dice una de las policías:

“Hay tareas que no puede hacer una mujer por mucho que hablen de igualdad.”¹²⁰

Otras posturas similares a las de las mujeres de Telefónica se recogen en frases que recuerdan que es, en la mayoría de los casos, la necesidad

¹¹⁹ MARTÍN FERNANDEZ, M. (1994:15)

¹²⁰ Ibíd. Pág. 70.

de trabajar y no reivindicaciones feministas la motivación para realizar esta tarea.

“No creo que ninguna de nosotras tenga alma de mártir. Es muy fastidiado estar siempre en la calle” ¹²¹

La familia, en ambas investigaciones, es una prioridad para las mujeres, tanto la familia de origen como la que ellas han formado. Varias de nuestras entrevistadas comparten el sentir expresado por una de las policías:

“Prefiero pasar una tarde con mi hijo que estudiando” ¹²²

También, como en los relatos de las obreras de Telefónica, las policías desean causar una buena opinión en sus hijos: que estén orgullosos de ellas.

La valoración del papel jugado por la organización que las contrató, Telefónica en el caso de esta Tesis y la Administración para las mujeres policía, coincide en frases como:

“Éramos figuras decorativas. Servíamos para dar una imagen de cambio, de apertura y de progresismo.”¹²³

Algunas de las mujeres, en su testimonio, coinciden también en hablar de su juventud, a la que achacan algunas de sus decisiones equivocadas y lamentan la elección del trabajo frente a la posible ampliación de sus estudios.

“Yo tenía 19 años y era un poco tontita” ¹²⁴

¹²¹ Ibíd. Pág. 70

¹²² Ibíd. Pg. 121

¹²³ Ibíd. Pg. 111

IV.1.5. Las historias de vida y las etapas de cambio

Giner (1971) define cambio social como “la diferencia observada entre el estado anterior y el posterior en una zona de la realidad social” y clasifica los cambios sociales en tres grandes categorías:

- Cambios producidos en el terreno ecológico y biológico.
- Cambios explícitamente queridos e impuestos voluntariamente por uno o varios grupos sociales.
- Cambios que son efecto inconsciente del funcionamiento de la sociedad y su cultura.

La aparición de la mujer en determinados ámbitos, como en los entornos laborales reservados a los varones, podría considerarse como una evolución de su capacidad física, el producto de la decisión de un grupo empresarial o una metamorfosis de la sociedad. En los relatos, las protagonistas repasan a su modo algunos de estos aspectos como impulsores de sus decisiones individuales, aunque la conclusión final sea reconocer que el supuesto cambio social no fue tal.

El uso de técnicas biográficas no sólo implica la recopilación de información procedente de un determinado estrato o grupo, sino que parece indicado especialmente en momentos de cambio social o, en general, en lo que podríamos denominar “puntos de inflexión” en una determinada trayectoria histórico/social. La Antropología proporciona ejemplos de la aplicación de las historias de vida en esas situaciones.

En esta disciplina, es la fase de registro de la información la que más se ha desarrollado. La creación de archivos orales, según reconoce

¹²⁴ Ibíd.. pg.101

François Morin¹²⁵, sirve para registrar *saberes* que tienden a desaparecer y aunque, desde otros planteamientos epistemológicos, se critica este almacenamiento sin un proceso de análisis muy complejo, hay que reconocer el valor que se da al material biográfico como revelador de *conflictos, interacciones y retos sociales y políticos* en los momentos de cambio.

En otro punto de esta tesis (cap. II) se analiza el momento de cambio político y económico en que se desarrollaron los sucesos principales que se recogen en los relatos de las mujeres protagonistas. Glen Elder cita la teoría de Davis para explicar que la nostalgia es más fácil que aparezca en momentos de transición drástica. El trauma de una ruptura histórica y personal puede crear un recuerdo compartido y alentar un sentimiento de continuidad individual, rechazando lo negativo, regenerando la estima de formas anteriores del yo y estableciendo puntos de comparación

“Al elaborar un pasado compartido y valorado, la nostalgia suaviza la ruptura de un cambio drástico y facilita recuerdos comunes que hacen adherirse a los miembros de una generación.”¹²⁶

Este aspecto es destacable en los relatos de las informantes de este trabajo de investigación, protagonistas en el momento de su acceso a Telefónica y que en la actualidad pasan por momentos de ruptura en su vida personal y en su trabajo.

Respecto a la importancia que puede tener el uso de las historias de vida o las biografías en esos momentos de cambio, así como el análisis en una etapa posterior, afirma Cristina Santamarina:

¹²⁵ MORIN, F (1993: 81-108).

¹²⁶ ELDER, G. (1993: 214).

Las historias de vida y las biografías parecen tener en este momento una importancia nueva. Precisamente porque hay una revisión en profundidad de nuestros saberes sociales, no sólo sociológicos, ante el conjunto de fenómenos de ruptura de códigos culturales e ideológicos, de los sistemas de referencia convencionales.¹²⁷

IV.1.6. La imagen del yo en las historias de vida

Hay tres sujetos diferentes que debemos tomar en cuenta respecto al carácter subjetivo de las historias de vida: los informantes, el investigador y el lector de las propias historias, que siempre descubrirá facetas distintas de las que el propio investigador pretende mostrar. Esta última es una experiencia que reconocen la mayoría de los que como lectores o estudiosos, se acercan a las autobiografías.

Según Agnes Hankiss los informantes llevan a cabo una “recomposición mitológica”; la reconstrucción que cada uno de ellos hace de su vida, siempre de acuerdo a un principio de reconstrucción coherente, como dice el autor, construyendo su propia ontología. Esa elaboración o reelaboración tiene características comunes en el caso que nos ocupa.

“La memoria humana selecciona, enfatiza, recompone y da un nuevo color a todo lo que ha ocurrido en realidad (...) proporcionando un significado simbólico hasta el punto de convertirlos (los sucesos) más bien en mitos”¹²⁸

Existe un proceso psicológico que hace que el que relata incorpore su pasado y su propia historia en la estrategia o el guión de su vida presente.

¹²⁷ SANTAMARINA, C.; MARINAS, J.M. (1994: 260).

¹²⁸ HANKISS, A. (1993: 251).

Hankiss hace una clasificación de las diferentes formas en que se incorpora al presente la realidad pasada, dependiendo del éxito o fracaso social de su situación actual, así como de la edad del informante. Es importante recordar estas apreciaciones a la hora de ver el paralelismo entre los relatos recogidos, en los que deberemos tener en cuenta la edad de las informantes, así como su situación dentro de la empresa y en otros entornos.

La lectura de las historias de las mujeres que han colaborado en este trabajo produce, en una primera toma de contacto con las mismas, la sensación de encontrarse ante un relato épico. Esta apreciación ya ha sido resaltada por investigadores que han trabajado con historias de vida y ha sido motivo de diversos análisis en profundidad. Incluso parece interesante aplicar un análisis estructural de los relatos de un modo similar a la utilizada por Vladimir Propp¹²⁹. A partir del análisis de Propp, Claude Bremond¹³⁰ concluye que es posible utilizar el esquema que aquel propone en cualquier narración y no sólo en un contexto mitológico. Los átomos narrativos componen la descripción de los comportamientos humanos.

Como recuerda Propp citando a Goethe *El estudio de las formas es el estudio de las transformaciones*. Aún contemplando diferencias propias entre un relato autobiográfico y los cuentos populares, podemos aplicar esta máxima en el análisis de los testimonios recogidos. De la descripción de las autoras, de los recuerdos, de su forma de narrarlos, extraemos información sobre la evolución de las costumbres y de las protagonistas. Su relato tiene diferentes matices dependiendo de su trayectoria personal desde su acceso a la empresa hasta el momento en que lo cuentan.

¹²⁹ PROPP, V.(1981).

¹³⁰ En *Le message narratif* Citado Ibíd. por MÉLETINSKI

Asimismo, lo que se recuerda y lo que se olvida también parece estar relacionado, por ejemplo, con la existencia de una presión social para considerar digno o no el hecho de mostrar determinados aspectos de su experiencia.

Lo que se cuenta y lo que no se cuenta; la memoria y el olvido

La reconstrucción de un suceso pasado y el reconocimiento de la identidad de un determinado grupo a partir de sus relatos autobiográficos, requiere tomar en cuenta lo que se narra y lo que no se cuenta, siendo ambos aspectos importantes en el análisis. De hecho, las entrevistas que se realizaron posteriormente a la recopilación de relatos escritos por las protagonistas, tuvieron como motivo rescatar aquellos matices y aspectos de una realidad que, en muchas ocasiones, sólo habían sido insinuados.

La memoria, según Paul Ricoeur “es un fenómeno social, colectivo y público”.¹³¹ Este autor detalla la relación entre la memoria y la construcción de la identidad personal o colectiva, que se trata también en esta Tesis. Respecto a la relación entre memoria individual y colectiva, subraya Ricoeur:

“Nuestros recuerdos se encuentran inscritos en relatos colectivos que, a su vez son reforzados mediante conmemoraciones y celebraciones públicas de los acontecimientos destacados”¹³².

En los textos y, sobre todo en las entrevistas mantenidas con algunas de las mujeres que accedieron a la profesión de celador-empalmador, aparece su necesidad de explicar sus particulares puntos de convergencia y divergencia con el resto del grupo. No obstante, hasta la cena y reunión

¹³¹ RICOEUR, P. (1999:13).

¹³² Ibíd.. Pg. 17.

que se produjo por el hecho de cumplirse el 20º aniversario de su estancia en la escuela de Aranjuez, la mayoría del colectivo que ingresó en 1980 no había mantenido una relación ni tan siquiera un contacto esporádico con el resto, por lo que este suceso sirvió para que muchas de ellas “reconstruyeran” su propia historia, de acuerdo o en oposición a los temas que se trataron en común.

Según Ricoeur, la forma de recordar y de olvidar lo pasado y el presente, no responde sólo al tiempo que media entre el momento en que se desarrollaron los hechos y el de su narración. También se cuentan los acontecimientos de modo distinto, según corresponda o no a la representación de algo que se ha cumplido, que ya no es.

Volver al pasado, imprescindible incluso en ocasiones como cuando es preciso hacer terapia, es casi imposible cuando el fenómeno es doloroso o ha marcado especialmente. En esta retrospectiva, la situación de las protagonistas, la edad, el alejamiento del hogar y la sensación de rechazo al ser consideradas como intrusas o como sujetos auto-excluidos de la norma, hacen que se revivan momentos de lucha y de dolor que, en muchos casos, imposibilita el recuerdo. Sin embargo, mujeres que han ascendido en la escala laboral en la que comenzaron en la empresa, muestran actitudes intransigentes, similares a otras que ellas critican.

También cabe diferenciar en los relatos los recuerdos que se hacen desde la melancolía o desde el duelo. Basándose en la teoría del Psicoanálisis, varios autores distinguen este particular en las historias de vida. Melancolía equivale a añoranza, duelo es síntoma de aceptación de la situación y estas dos versiones de la presentación del pasado doloroso las encontramos en los testimonios de nuestras informantes.

Algunos aspectos que les han dejado huella dolorosa serán los que más fácilmente se olviden. Repitiendo las palabras de Ricoeur

“Detrás del problema del olvido se encuentra el miedo”¹³³

Sin embargo, hay que considerar que la necesidad, en algunos casos, de *no olvidar* está en relación directa con la constitución de la identidad colectiva y personal. Recuerda Ricoeur¹³⁴ la máxima de la Toráh judía *Prohibido olvidar*, que se aplica históricamente como forma de mantener la identidad de un determinado grupo. En los relatos de estas mujeres encontramos con frecuencia esta necesidad de no olvidar,

Las relaciones entre memoria e identidad son tratadas, entre otros autores por Marc Augé.¹³⁵ Su afirmación “*dime qué olvidas y te diré quién eres*”, ofrece una visión diferente a la hora de analizar la particularidad de posibles recuerdos no compartidos.

En el caso de las mujeres a las que pedimos que recuerden, sucedió que a lo largo de las diferentes llamadas solicitando colaboradoras para este trabajo, una de ellas se ofreció con emoción a contribuir con su historia. Pasados unos meses sin noticias, una nueva llamada por teléfono, me hizo pensar que había confundido, a pesar de mi ficha, a la interlocutora: no recordaba ni siquiera nuestra conversación anterior. “Mi vida ha cambiado mucho desde entonces”, me dijo. Al parecer el cambio había consistido en un ascenso desde nuestra anterior conversación. Este detalle me resultó interesante ya que daba cuenta de cómo alguien desea olvidar sus orígenes en un momento de su vida y ello supone un factor a contemplar a la hora de realizar posteriores entrevistas.

En esta misma línea, otra observación interesante de Augé es que, no sólo nos encontramos en los relatos autobiográficos con *quién soy*, sino

¹³³ Ibíd. Pg. 103

¹³⁴ Ibíd.. Pg. 40

¹³⁵ AUGÉ, M.(1998).

con *qué soy*. Esta afirmación será interesante considerarla a la hora de comparar los relatos, la ficha y la evolución de cada una de las informantes.

Otro aspecto que debemos citar aquí en relación con la memoria y el olvido es la posibilidad de descubrir en las narraciones autobiográficas *recuerdos encubridores* (Freud, 1972). Así, puede ocurrir que narraciones prolíficas en impresiones cotidianas, lo sean en detrimento de las descripciones de sucesos que, lógicamente, debieron de ser impactantes para sus protagonistas. Freud explica esta transacción ante la existencia de fenómenos traumáticos que provocan en los sujetos el rechazo de un determinado recuerdo, desplazando la memoria a otros sucesos, aparentemente sin importancia, relacionados con el recuerdo reprimido¹³⁶.

IV.2. Fases en la aplicación de los relatos de vida en la presente investigación

IV.2.1. Selección y acercamiento a las informantes

Para realizar la presente investigación se ha requerido la colaboración de las primeras mujeres que opositaron a la categoría laboral de celador-empalmador en los años 1979 y 1980. Se ha considerado que en ambos colectivos se manifestarían situaciones y narraciones muy similares, al ser su contexto social y temporal muy próximo. Algunos matices diferenciadores que se han observado, se describen en el capítulo de Análisis (Capítulo VI).

¹³⁶ FREUD, S. (1972: 330-341).

La difusión de la noticia de la investigación siguió la evolución que Norman K. Denzin denomina “bola de nieve”¹³⁷. El mensaje se difunde entre las personas cercanas y se remite a la investigadora a otros posibles informadores, de modo que va creciendo el número de sujetos que, conociendo el tema, se ofrecen para participar en la investigación. Hay que tener en cuenta que la bola de nieve crece en la misma dirección que las redes sociales existentes en el momento de abordar la investigación y ésta es una de las causas de que casi todas las informantes sean aún trabajadoras de la empresa.

Se ha conseguido que participen como informantes para esta investigación, aproximadamente el 25% de las mujeres que accedieron a la categoría laboral de celador-empalmador en los años 1979 y 1980. Con esta proporción ya se observan suficientes reiteraciones en los contenidos como para entender que los principales elementos de sus historias están recogidos en el corpus que se analiza.

Tras la demanda, se obtuvieron exactamente 23 testimonios. Los textos escritos fueron 16 y las entrevistas realizadas, 7. Dichas entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las participantes y se acompañaron con anotaciones de cuantos aspectos se consideraron importantes para el análisis: lenguaje no verbal, omisiones y retrocesos en el discurso, dudas...En algunas ocasiones, antes y después de la grabación, se mantuvieron diálogos que también se recogieron en resumen elaborado inmediatamente.

Las primeras comunicaciones con las mujeres que se ofrecieron y fueron seleccionadas, por reunir los requisitos precisos, tuvieron lugar telefónica o personalmente, según la disponibilidad de las trabajadoras y

¹³⁷ Este término aparece en distintos textos referentes a las historias de vida. Por ejemplo en Valles, 1999.

la cercanía a su lugar de trabajo o residencia. Las colaboradoras fueron informadas del tema de la Tesis y se les garantizó la privacidad de su testimonio. Se les explicó que, si bien el tema central de la investigación era su elección laboral, se les pedía un relato completo de su vida, ya por escrito, ya en conversación privada.

Como resultado de estas aproximaciones informales a las protagonistas se tomaron abundantes notas que fueron luego contrastadas y ratificadas con las informantes y completaron la información analizada.

Se solicitó a las participantes, así mismo, cuanta información consideraran de interés para ilustrar y completar la investigación y aportaron fotos, reseñas de prensa y revistas, entrevistas de radio y una grabación de Nodo.

Uno de los aspectos peculiares en el primer acercamiento a las protagonistas es que se han utilizado medios de comunicación de la propia empresa, plataformas de relación entre los empleados y que resultan cómodos y familiares para ellos.¹³⁸

¹³⁸ Las herramientas que han servido para difundir la noticia de que se acometía la presente investigación, tanto a personas conocidas por la autora de esta Tesis, como a todo el colectivo de trabajadores son:

- **Correo de empleados Lotus Notes (Telefónica).** En primera instancia se hizo un llamamiento personal, mediante el envío de e-mails a las compañeras conocidas y que habían pertenecido al colectivo objeto de estudio, pidiendo su colaboración y exponiendo brevemente el tema de investigación. Las mujeres requeridas transmitieron sus dudas y sus simpatías por esta vía. Cuando las participantes enviaron sus narraciones, este fue el método más utilizado.
- **La Intranet de Telefónica (Clasificados y Noticias de Infobuzón).** Cada día, el departamento de prensa de Telefónica elabora un resumen de prensa denominado Infobuzón, referido a temas de la empresa y del mundo de las telecomunicaciones en general. Además de incorporarlo a la que se denomina “La Intranet”, red interna de Telefónica, distribuye tal resumen a todas las direcciones de los empleados. Uno de los apartados de Infobuzón son los Clasificados, anuncios que los empleados envían, acerca de temas privados:

En resumen, las informantes:

- Conocieron la elaboración del presente trabajo por la propia investigadora o por los medios de comunicación de la empresa.
- Participaron voluntariamente.
- Salvo una de las informantes, el resto pertenece a la empresa en el momento de su colaboración en la investigación.

IV.2.2. Características del material analizado

El corpus o material de análisis en este caso lo constituyen los relatos de vida (los escritos y las entrevistas realizadas) de las protagonistas, es decir, se trata de fuentes primarias.

Las características más importantes que hay que resaltar, antes de abordar otros aspectos de la metodología de análisis son las siguientes:

compraventa, alquiler, aficiones... En el apartado “varios” se publicó un requerimiento para la presente investigación. Posteriormente, las Noticias de Infobuzón se hicieron eco de la investigación que se estaba llevando a cabo y solicitaron que las mujeres que respondían a determinado perfil se pusieran en contacto con la autora.

- **TeleVip (publicación mensual de Telefónica)** Posteriormente se recogió y amplió la noticia de La Intranet en uno de los artículos que dedica a las actividades personales y aficiones de sus trabajadores. Esta publicación se distribuye a todos los empleados y se almacena también en formato pdf en la Intranet de Telefónica.
- **Red Ibercom (voz).** Las respuestas a los requerimientos realizados, así como parte de las informaciones aportadas, lo fueron por vía telefónica. En muchas ocasiones utilizando las redes de voz de que dispone la empresa, con llamadas a extensión. De las presentaciones y de las conversaciones que se mantuvieron, se tomaron notas que completaron las restantes informaciones que se obtuvieron con posterioridad.
- **Correo Interno.** La posibilidad de enviar y recibir, mediante valija interna, comunicados de los compañeros, fue una de las opciones aprovechadas para remitir los relatos o ponerse en contacto con la investigadora, fundamentalmente si no se disponía de otras herramientas de comunicación.

- a) Los relatos fueron estructurados libremente por cada una de las informantes, al ser el requerimiento **un relato de su vida** y conociendo que el tema a investigar era su acceso a Telefónica como obreras.
- b) Las entrevistas, también iniciadas con una consulta genérica, fueron semidirigidas, con el fin de que las consultadas hicieran referencia a los ítems más comunes aparecidos en los relatos. En ocasiones, para no interrumpir su narración, al finalizar, se hicieron algunas preguntas acerca de ciertos temas del cuestionario elaborado (Anexo 2) que no habían sido tratados.
- c) Cuando se consideró necesario, también se completaron los relatos escritos con algunas conversaciones posteriores, con el fin de eliminar lagunas informativas sobre cuestiones importantes.
- d) Habiendo asegurado la obtención de información sobre los ítems más comunes, hemos podido describir e interpretar conjuntamente los datos de las entrevistas y de los relatos, sin perjuicio de que, cuando se estime necesario, se aclare su procedencia.
- e) Normalmente en los relatos y entrevistas se sigue un orden cronológico (a veces con saltos atrás). Este es el orden que se sigue también en la descripción y en el análisis posterior. Es decir, el análisis conserva la estructura temporal de los relatos.

Los contenidos informativos se han agrupado en tres grandes bloques, como se detalla en el epígrafe IV.2.4.

IV.2.3. El análisis de las relaciones lógicas entre datos

Los relatos escritos y las entrevistas contienen información relevante y constituyen por sí mismos un producto comunicativo, con una determinada estructura. Interesa analizar tanto el fondo como la forma de estas narraciones autobiográficas que transmiten una visión personal de las experiencias de sus autoras.






La organización de los datos en variables y categorías comenzó a efectuarse cuando se obtuvo el primero de los testimonios, con una finalidad doble:

- Tener una guía clara para la exposición del análisis que se presenta en el capítulo siguiente, destacando los elementos constantes y los variantes en las narraciones.
- Dejar abierta la posibilidad de poder efectuar un análisis de las relaciones lógicas entre los componentes narrativos de estos relatos con independencia del número de testimonios que finalmente se consiguieran obtener.

El análisis de las relaciones lógicas es una de las técnicas que pueden usarse para poner de manifiesto unos contenidos latentes a partir de los contenidos o representaciones manifiestas. En esta investigación se ha utilizado cuando, comprobando las relaciones entre las presencias (o ausencias) de unas categorías y las presencias (o ausencias) de otras, se obtenía una pauta significativa en la construcción de los relatos que no hubiera sido descubierta de otro modo.

Se distinguen en nuestro análisis cuatro posibles relaciones de dependencia entre los elementos de una misma unidad de análisis, según los describe M. Martín Serrano (1978), a partir de las definiciones de Hjelmslev (1968:37)

Figura IV.1: Tipos de relaciones entre categorías

Clase de función	Signo	Definición
Determinación		Dependencia unilateral en que la presencia de uno de los términos supone la del otro, pero no a la inversa.
		
Interdependencia		Siempre que aparece uno de los elementos aparece también el otro en la misma unidad de análisis.
Constelación		Dependencia más laxa: los dos términos están en relación recíproca, pero la presencia de uno no supone la del otro.
Exclusión		La presencia de uno supone necesariamente la no presencia del otro.

Fuente: “Métodos de análisis de contenido”, Departamento de Comunicación Fac. Ciencias de la Información UCM. Procede de un trabajo empírico sobre la televisión del mismo autor: L'ordre du monde à travers la TV, Presses Universitaires, Lille, 1974

Observando qué clases de relaciones existen entre determinados componentes de los relatos, se podrán obtener unas estructuras comunes en las narraciones. Concretamente, se encontrarán estas configuraciones en el análisis de:

- “Sentimientos en el transcurso de su experiencia laboral”.
- “Sentimientos en el transcurso de su experiencia laboral” frente a “Valoración actual de la experiencia laboral de celador-empalmador”.
- “Autoimagen en el momento de su ingreso” frente a “Autoimagen en el momento actual”.

Creemos que, en todos los casos mencionados se ha ganado en rigor y se ha obtenido un conocimiento más completo de la composición narrativa que proporcionan nuestras informantes.

IV.2.4. Organización del análisis en bloques y codificación

La organización de la información para su posterior explotación y análisis se ha hecho a partir de un diseño adaptado a los contenidos de los relatos, siguiendo el esquema temporal que se presenta en la figura siguiente:

Figura IV.2: Esquema general de los relatos

-A- Antes del acceso		-B- Incorporación al puesto de trabajo		-C- Después de la experiencia en la categoría.
Familia		Abandono de la familia (lejanía y/o enfrentamiento)		Nuevas familias (propias)
Grupo escolar	⇒	Abandono/ Finalización de los estudios para incorporarse al mundo laboral	⇒	Empleadas de Telefónica
Grupo laboral		Incorporación/ Cambio de trabajo		Obreras (concienciación de grupo diferente)
Ciudad/Vecindario		Destinos lejanos al lugar de origen		Integración en la nueva ciudad
Grupos de actividades ocio.		Abandono por lejanía, falta de tiempo y cambio de intereses		Actividades de ocio diferentes
Conciencia política /de género		Vivencia de la situación política y social		Conciencia

Los datos aparecidos en los testimonios de las informantes se agruparon en categorías o ítems informativos. Tales categorías, a su vez, fueron organizándose en las variables que presentamos en el Anexo nº 1. Lo hacemos distinguiendo seis bloques de elementos informativos,

resultado de combinar tres etapas y dos tipos de datos: los descriptivos y los valorativos. Estos seis bloques son los siguientes:

Figura IV.3: Agrupación de categorías en bloques informativos

ETAPA	CONTENIDO	DATOS DESCRIPTIVOS	DATOS VALORATIVOS
A	Información previa a su acceso a la profesión de celador empalmador	A1.- CIRCUNSTANCIAS PREVIAS	A2.- MOTIVACIONES EXPLÍCITAS
B	Narración del curso preparatorio y la experiencia laboral como celador empalmador	B1.- EL CURSO Y EL ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO	B2.- SIGNIFICADO DEL CURSO Y DE LA EXPERIENCIA LABORAL
C	Cambios percibidos por ellas posteriormente y su situación actual.	C1.- CAMBIOS HASTA EL MOMENTO (SITUACIÓN ACTUAL)	C2.- VALORACIÓN DE LA TRAYECTORIA LABORAL Y PERSONAL

En el Anexo 1 se presenta la tabla de variables de cada uno de los seis bloques y en el Anexo 2 se presenta el guión de las entrevistas.

CAPÍTULO V: Categorías para el análisis: identidad laboral e identidad de género

El análisis de los relatos de vida de las primeras mujeres que ingresaron en Telefónica en profesiones que les estaban vetadas hasta entonces, permite contemplar, desde su propio punto de vista, la evolución personal que experimentaron, marcada por su elección laboral.

Sus narraciones, en gran parte intimistas, tiene muchos puntos en común. Las trayectorias personales y laborales son prácticamente paralelas y, fundamentalmente, llama la atención el impacto que en todas ellas supuso su experiencia como obreras de Telefónica.

Para comprender por qué sentían que su elección laboral constituyó también una “intromisión”, es preciso reconocer la categorización socio-histórica de determinados roles como “masculinos” o “femeninos” y la persistencia de tal categorización con el paso del tiempo. Después de dar de cuenta de conceptos como *trabajo masculino y trabajo femenino*, estaremos en condiciones de interpretar las posibles situaciones conflictivas a las que las protagonistas se enfrentaron por el hecho de su

adscripción a un grupo laboral identificado culturalmente como exclusivo de varones. Estas consideraciones permitirán explicar, desde la perspectiva de ambos sentimientos de identidad (de género y de grupo laboral), la evolución de su discurso.

Si tenemos en cuenta que el comienzo de su andadura laboral coincidió, en la mayor parte de los casos estudiados, con el abandono del hogar y en una edad temprana, circunstancias que justifican la búsqueda de nuevas identidades, entenderemos mejor que en las condiciones conflictivas experimentadas por las narradoras, precisen de refuerzos que, en parte, pudieron encontrar en las compañeras que compartían su trabajo, conformando lo que denominamos *subgrupo laboral de género*.

Si la identidad del individuo se define por los grupos a los que pertenece, asumiendo en ellos determinados roles, la pertenencia simultánea a varios grupos puede implicar un conflicto personal. Creemos ver reflejado este conflicto interno en los testimonios autobiográficos que se estudian, como consecuencia de que sus autoras desempeñaban funciones laborales que no estaban socialmente identificadas con su condición de mujeres.

La pervivencia de concepciones estereotipadas como las que aquí tratamos, relativas al trabajo de la mujer, sólo pueden entenderse desde la propia finalidad del estereotipo, que da seguridad al individuo ante situaciones de cambio en su entorno, retroalimentando los prejuicios que le han sido transmitidos.

Cabe preguntarse, tras estas consideraciones, cuáles son las razones que movieron a un colectivo como el del grupo de mujeres que colaboran en esta investigación, a elegir una profesión alejada de la norma, del estereotipo laboral. Repasaremos distintas teorías que han tratado de dilucidar por qué las mujeres, a pesar de estar inmersas en una cultura que las relega para desempeñar ciertas profesiones, optan por ellas.

No podemos obviar el peso que en tales opciones laborales tienen determinados estereotipos de género, que se transmiten por generaciones, gracias a la educación y a la tradición. Las protagonistas de esta Tesis muestran en sus narraciones el peso de su educación, su disyuntiva y las consecuencias personales derivadas del ejercicio de su profesión, tensiones que perviven hoy en día como los estereotipos.

El análisis de los relatos de las informantes, como producto comunicativo, permitirá estudiar una posible representación común de tal colectivo. A través de la comunicación se ponen de manifiesto distintas concepciones estereotipadas de los roles laborales y las mujeres se hacen eco, en efecto, de las diferencias que en su momento observaron en las expresiones de sus compañeros varones, así como otros aspectos simbólicos que hacen referencia a las representaciones de género y trabajo.

V.1. Las Identidades sociales de las nuevas trabajadoras de Telefónica

El individuo, según Eric Fromm (1971), evoluciona desde su arraigo en el grupo familiar o el clan primitivo al que pertenece, hacia una toma de conciencia de sí mismo como persona diferente, como sujeto de sus acciones. Pero el alejamiento de los grupos primarios provoca en el ser humano la necesidad de identificarse con otros colectivos en los que se integra y, como ser social, su concepto de identidad se manifiesta en “yo soy nosotros”.

“La nación, la religión, la clase y la ocupación sirven para proporcionar un sentimiento de identidad. Soy estadounidense, soy protestante, soy un hombre de negocios, son las fórmulas que ayudan al individuo a tener un sentimiento de identidad después de haber desaparecido la

primitiva identidad del clan y antes de haber adquirido un sentimiento de identidad verdaderamente individual.”¹³⁹

Se deduce, partiendo de esta concepción del individuo, que la identidad de los sujetos no es inamovible, sino que puede cambiar al tiempo que se integran, por unas u otras razones, a distintos grupos. Por otra parte, el ser humano vive simultáneamente en distintas agrupaciones, compartiendo experiencias y sentimientos. En ocasiones, aún habiendo desaparecido el factor que determinaba la cohabitación, se forman agrupaciones que tratan de perpetuar algunos de los rasgos identitarios, (tal es el caso de antiguos compañeros de estudios o de trabajo).

Las múltiples facetas que componen la identidad del individuo son, a menudo, difíciles de asumir. El sentido de pertenencia a determinados grupos, dice Fromm, conforma al individuo y supone un apoyo psicológico en situaciones personales conflictivas.

“El uno mismo no es otra cosa que los muchos papeles que representamos en la relaciones con los demás, papeles que tienen la función de ganar la aprobación y evitar la ansiedad resultante de la desaprobación”.¹⁴⁰

Analizaremos posteriormente, si las protagonistas de estas narraciones consideran que el rol de obreras que adoptaron en su momento, modificó los rasgos definitorios de su status, es decir, si creen que su imagen en el entorno social evolucionó como consecuencia de la adopción de un nuevo rol.

¹³⁹ FROMM, E. (1971: 59)

¹⁴⁰ *Ibíd.* pg. 123.

Por ello traemos a colación la diferencia entre lo que más arriba hemos llamado *los papeles representados* (los roles) y el status, tal como los define Giner (1971):

Rol: conjunto coherente de actividades normativamente efectuadas por un sujeto. No existe un único rol para cada individuo.

Status: conjunto de derechos y deberes que un individuo posee en el marco de su sociedad.

Afirma Giner que “el status representa el aspecto estático de las relaciones sociales, la imagen social, mientras que el rol puede entenderse como el aspecto dinámico de estas posiciones” (1971: 63).

En cada grupo en el que vive inmerso el ser humano, participa desarrollando una serie de actividades o roles que, en ocasiones, estima divergentes, incluso los objetivos teóricos que caracterizan a tales asociaciones. Puede vislumbrar que el conjunto de roles que asume como propios, provocan conflicto de intereses en su propio desarrollo personal, y, sin embargo, no puede prescindir de esos roles.

Esta situación conflictiva se ve agravada si alguno de los roles desempeñados por el “ser social” no corresponde a su status, tal como se concibe desde la concepción cultural en que vive inmerso, es decir no corresponde a su imagen social.

Por el hecho de pertenecer a uno u otro género, cada cultura y época asigna a los individuos determinados derechos y deberes. Podríamos afirmar que existe un “status de género” que pone freno a las tentativas de asimilación de ciertos roles –incluso profesionales– considerados exclusivos del género opuesto.

No obstante, si se acepta que el género es una construcción social y cultural que va más allá de las propias categorías sexuales y se basa en las diferencias que se perciben entre los hombres y las mujeres mediadas

por relaciones de poder (Inostroza, 2002), se aceptará también que los conceptos de “lo femenino” y “lo masculino” pueden cambiar, pero tan lentamente que, se justifica la denominación de status dada con anterioridad.

El proceso mental que clasifica y diferencia determinados rasgos, nos lleva a asociarlos en ocasiones tal y como describe Freud en la siguiente cita:

“Para diferenciar en la vida psíquica lo masculino de lo femenino recurrimos a una equivalencia empírica y convencional, precaria a todas luces. Llamamos masculino a todo lo fuerte y activo; femenino, a cuanto es débil y pasivo.”¹⁴¹

V.1.1. El conflicto de la identidad laboral y la identidad de género

A pesar de que Freud calificó de convencional la asignación de determinadas cualidades a uno u otro género, el mismo autor se refiere a la elección de determinadas profesiones por las mujeres, como trasgresiones, como síntoma del alejamiento de la normalidad:

“Si la niña persiste en su primer deseo de convertirse en un varón, terminará en caso extremo como homosexual manifiesta, y en todo caso expresará en su conducta ulterior rasgos claramente masculinos, eligiendo una profesión varonil o algo por el estilo.”¹⁴²

Una visión del trabajo desde esta perspectiva puede ser la causa de que la identidad de género, asumida por las mujeres, entre en conflicto con una determinada identidad socio-profesional; esta última se manifiesta a través de unos rasgos culturales que se establecen a partir del desarrollo directo de una actividad o proceso productivo (Téllez, 2002).

¹⁴¹ FREUD, S. (1985: 154).

¹⁴² Ibíd. pg. 161.

En diferentes épocas se han considerado algunas labores como femeninas o masculinas¹⁴³, codificaciones que se transmiten de generación en generación. Podríamos decir que *el trabajo femenino* se convierte en una imagen social, más cercana al concepto de status que citábamos en el punto anterior (Giner, 1971) pues, aunque no es inamovible, pervive perpetuando determinados estereotipos que difícilmente se modifican.

La dificultad de acceder a determinadas profesiones impide a las mujeres asumir la identidad de un colectivo laboral en el que son minoría y propicia el que padezcan determinadas consecuencias. En palabras de Fromm:

“Ser diferente, encontrarse en una minoría son los peligros que amenazan su sensación de seguridad y de ahí el ansia de ilimitada conformidad (...) el anhelo de conformidad produce a su vez una sensación de inseguridad que actúa constantemente, aunque de manera oculta. Cualquier desviación del patrón o modelo, toda crítica suscita miedo e inseguridad; uno depende siempre de la aprobación de los demás.”¹⁴⁴

Cuando la inserción laboral tiene lugar en la juventud y se pretende que la independencia económica coincida con la emancipación familiar, estas dificultades suponen un problema añadido, dada la necesidad de sustituir al grupo familiar que acaban de abandonar.

¹⁴³ Las razones de estas concepciones iniciales, como se ha justificado ampliamente en el epígrafe II.1. (Perspectivas económicas y antropológicas de la desigualdad laboral), responden a diferentes necesidades productivas y reproductivas de las sociedades a lo largo de la historia.

¹⁴⁴ FROMM, E. (1971: 167).

V.1.2. El conflicto de pertenencia de las obreras: aparición del subgrupo laboral de género

Las causas de la situación conflictiva de las mujeres que colaboran en esta investigación están descritas, en parte, en los párrafos precedentes.

El hecho de acceder a una empresa reconocida y valorada socialmente, podría propiciar el orgullo de pertenencia a la misma y más aún en unos grupos laborales que poseen una tradición y profesionalidad compartida. Así podría sustituirse, según lo expuesto, el sentimiento de identidad primitivo, pues su inserción laboral se realiza simultáneamente a un alejamiento físico de la familia y, además, en el paso a la vida adulta.

Nuestras informantes, sin embargo, se incorporan a una actividad que les era ajena, tradicionalmente asociada a cualidades y habilidades de varones, lo que dificulta su integración entre los compañeros de la misma categoría laboral.

En las evocaciones que realizan las participantes en esta investigación aparecen, junto al alejamiento del clan familiar, su inserción en el mundo del trabajo en una tarea en la que, en muchas ocasiones, no tienen una aprobación de los demás, precisamente por alejarse de la imagen ideal de mujer que en ese momento predomina.

El sentimiento de desaprobación genera inseguridad; es una de las consecuencias sufridas por mujeres que realizan trabajos que, no sólo en el momento que rememoran, sino incluso hoy en día, son considerados como “no femeninos”. Tal inseguridad debilita la autoestima y la confianza en sí mismas. La búsqueda de gratificaciones amorosas que suavicen esta situación puede explicar las características de algunas relaciones personales narradas por las mujeres protagonistas en esta Tesis. Igualmente, la amistad con otras compañeras de su mismo trabajo, es

reconocida por ellas como la fuerza que las mantuvo en sus puestos de trabajo en los primeros momentos.

Uno de los aspectos más interesantes que han emergido, a partir de los relatos de las protagonistas de esta Tesis, es la posible existencia de un sentimiento de identidad común, que las hace tomar conciencia de que comparten unos roles determinados por su profesión, con rasgos comunes entre ellas y diferenciadores de sus compañeros varones.

Como se deduce del trabajo de Inostroza (2002), centrado en colectivos de trabajadoras del textil, cuando se pretende la integración en un determinado grupo laboral, asumiendo la identidad del mismo, hay que contemplar distintitos factores:

- **Dimensiones espacio-temporales.** La convivencia refuerza al grupo que comparte experiencias laborales en un mismo contexto. Se forman, incluso, pequeños núcleos de reproducción de espacios de intimidad.
- **Colaboración intergrupal** que proporciona seguridad en la acción individual. La solidaridad del colectivo frente a los otros permite, al tiempo que se refuerza a los componentes, cohesionar al grupo.
- **Refuerzo de diversos agentes sociales.** La empresa, los sindicatos, los medios de comunicación pueden servir de catalizador, al valorar positivamente el hacer del colectivo.

La convivencia de las mujeres protagonistas de la presente investigación con otras obreras en sus mismas circunstancias, en el mismo lugar, en la misma etapa y en una brigada o cuadrilla, (según el destino o puesto de trabajo), puede motivar la aparición de lo que denominaremos un subgrupo laboral de género. La identificación con sus

compañeras supondría un refuerzo personal, necesario en la situación de conflicto en la que se encuentran, consiguiendo paliar la dificultad de asumir la identidad de un grupo laboral identificado como masculino. En la conformación de tal subgrupo no se sintieron reforzadas por otros agentes sociales, salvo algunas apariciones en los medios y la participación puntual en algunos foros sindicales.

Por el contrario, las protagonistas de esta investigación se enfrentan a la herencia de una concepción estereotipada del trabajo y de la mujer, con la que conviven mientras ejercen la profesión de celador-empalmador. Sin embargo, optan por una profesión que posteriormente, las llevará a la necesidad de reforzar su identidad de género, al tiempo que su valía profesional. Contemplaremos a continuación algunas teorías que ayudan a entender las situaciones que vivieron, así como las consecuencias que tuvieron para ellas.

V.2. La discriminación, el prejuicio y los estereotipos de género en la clasificación de trabajo masculino y trabajo femenino

El trabajo es una actividad de los seres humanos y, como tal, ha sido y es proyección de algunos estereotipos de género. El trabajo no sólo produce bienes materiales o servicios, sino que es una fuente de ideas y representaciones en torno a cada actividad (Téllez, 2001). Uno de los resultados de tal construcción es la categorización de trabajos masculinos y trabajos femeninos, discriminando e imposibilitando el acceso a mujeres y a hombres a tareas que, en una determinada cultura, no se consideran

apropiadas. El estereotipo¹⁴⁵ y la discriminación de género presupone que determinadas actividades precisan de habilidades propias o innatas de uno u otro sexo y, tal concepción de la realidad se manifiesta en una categorización social que no se comparte por todas las culturas y que no es única ni inamovible, pero que se transmite durante generaciones, retroalimentando y estructurando la organización laboral.

Las representaciones del trabajo se modifican fundamentalmente cuando, en una determinada sociedad, se producen cambios en las condiciones económicas, materiales y políticas que llevan a un replanteamiento de las categorías sociales asociadas al trabajo y al género¹⁴⁶. Pervive, sin embargo, la identificación de trabajo productivo y reproductivo con trabajo masculino y femenino, respectivamente, valorando más el primer tipo de actividad frente al segundo. Muchas personas consideran prioritario el salario que sustenta a la familia y entienden que la colaboración económica de la mujer es una ayuda que no debe de alejarla de su presencia en el ámbito doméstico.

Existe, además, una depreciación del trabajo de las mujeres que se caracteriza por identificar las supuestas habilidades femeninas como cualidades innatas, que no han precisado aprendizaje y que, además, son incompatibles con la adquisición de otras destrezas. En base a estas supuestas cualidades biológicas, han existido y existen profesiones que justifican la utilización exclusiva de mano de obra femenina. Tales funciones, aun siendo especializadas, se consideran “no cualificadas” al

¹⁴⁵ Término introducido en 1922 por W. Lippman, en su obra “Opinión pública” www.definicion.org/estereotipo www.psicopedagogia.com.

¹⁴⁶ Este aspecto ya ha sido recogido en otros puntos de esta Tesis, especialmente en el Capítulo II, por lo que no insistiremos en las situaciones que propician tales cambios.

estar relacionadas con *sus cualidades* y con el adiestramiento en el ámbito privado y natural de la familia. Téllez (2001:10)¹⁴⁷.

Coinciden en estas conclusiones investigaciones acerca de espacios laborales ocupados fundamentalmente por las mujeres, (maquiladoras de México, trabajadoras textiles de la provincia de Concepción en Chile, bordadoras de mantones de Manila del Aljarafe sevillano, mantecaeras de Estepa, colectivos de enfermeras...) si bien es cierto que se observan matices diferenciadores por referirse a países y culturas no muy cercanos entre sí.

Esta categorización lleva incluso, en algunas ocasiones, a modificar la concepción de una determinada profesión que, por distintas razones, pasa de ser mayoritariamente ocupada por varones a convertirse en reducto de las mujeres. Los valores que identificaban a tal ocupación se sustituyen por otros, sin que se hayan producido en realidad cambios sustanciales en la actividad. Así, por ejemplo, en el caso de las comunicaciones, las tareas de telefonista pasaron de considerarse eminentemente técnicas, cuando eran ejercidas por varones, a propias de las habilidades y destrezas femeninas. Tales redefiniciones culturales suelen ir asociadas a una minusvalorización de dichas profesiones.

Sin embargo, aunque calificar como femenino un determinado trabajo lleve implícito en la gran mayoría de los casos su depreciación social, el hecho de pertenecer a un colectivo sociolaboral exclusivo de mujeres, refuerza a las componentes del grupo, algo que no sucede cuando se ha accedido a un colectivo laboral mayoritario y tradicionalmente exclusivo del género masculino.

¹⁴⁷ Según Anastasia Téllez algunos aspectos que caracterizan y discriminan negativamente el trabajo femenino en nuestra cultura son: naturalización, descualificación, opcionalidad, eventualidad y minusvalorización.

No hay que olvidar que las mujeres viven inmersas en una determinada cultura y no sólo sufren la discriminación producto de los estereotipos de género de su sociedad, sino que ellas asumen y participan, en mayor o menor medida, de tales construcciones, por lo que elegir una profesión que se considera “de hombres” supone luchar contra las presiones de su entorno social y de la propia concepción de sí mismas. En el epígrafe siguiente (5.3.) examinaremos el dilema de la opción profesional desde esta perspectiva.

Si bien es cierto que las leyes aperturistas de los años a los que se remontan sus experiencias laborales, promulgaban la igualdad entre hombres y mujeres y permitían su acceso a un trabajo como el que eligieron nuestras informantes, la realidad que percibieron estaba impregnada de hostilidad, de rechazo, características que definen la segregación o discriminación social.

Como resultado de tal discriminación, la posibilidad de actuar de los individuos se ve mermada. Con independencia de cuales sean sus disposiciones o habilidades individuales, muchas personas consideran, a priori, que por el hecho de pertenecer a un determinado grupo sus componentes tienen determinadas características, cualidades y carencias. Las actitudes que implican evaluación positiva o negativa es lo que llamamos prejuicio (Munné, 1989). A su vez, estos *juicios creídos* o creencias, se basan o encuentran justificación en los estereotipos (Albrech, Thomas y Chadwick, 1980).¹⁴⁸

Estereotipo es un conjunto de creencias acerca de las características de las personas de un colectivo determinado que es generalizado a casi todos los miembros del grupo. Hace referencia a la imagen mental

¹⁴⁸ Citado en Munné (1989: 317)

simplificada, sobre un grupo de personas, objetos o cosas no necesariamente fundamentada en la experiencia.

Estas construcciones compartidas de la realidad sirven a los individuos que conforman un grupo para diferenciarse de otros colectivos, justificar su posición frente a *los otros*, o incluso legitimar determinadas acciones sociales. La seguridad que proporciona al individuo tal categorización de la realidad, tiene como consecuencia inmediata dos aspectos a los que volveremos más tarde y que tienen especial importancia en el caso de los estereotipos de género:

- o La retroalimentación de las categorizaciones preexistentes.
- o La estabilidad de los estereotipos, manteniéndose en el espacio y en el tiempo

Los estereotipos de género proyectan las diferencias sexuales a la identificación de determinados roles, rasgos, o atributos, como característicos y distintivos de hombres o de mujeres; y en un doble sentido, pues el ejercicio de actividades consideradas “inapropiadas” lleva a dudar, en algunos casos de discriminación extrema, de la identidad sexual del trabajador/a.

V.3. La importancia de los estereotipos de género en la elección profesional de las mujeres

En esta investigación, con las narraciones y entrevistas de un grupo de mujeres, se contempla la elección de una actividad laboral en un momento de sus vidas y las repercusiones que a corto y largo plazo ha producido esta decisión.

Optar a una profesión determinada debería de ser la conclusión de un proceso de análisis en el que el sujeto sopesara las ventajas y los inconvenientes de un trabajo a realizar, durante un periodo más o menos largo de su vida. Esta lógica lleva a plantearse cuáles son los factores que determinan que algunas tareas, incluso estudios específicos, hayan sido minoritarios en lo que a representación femenina se refiere.

No sólo las normas o leyes restrictivas que históricamente han impedido la participación de la mujer en determinados ámbitos podrían explicar esta situación. Es preciso contemplar el fenómeno desde una perspectiva psicosocial más amplia, como proponen Carmen Elejabeitia y Mercedes López-Sáez al analizar las trayectorias profesionales de mujeres con estudios y profesiones tradicionalmente masculinos (Elejabeitia y López-Sáez, 2003). Algunos **factores psicológicos** considerados por ambas autoras son: el autoconcepto, las expectativas o los valores; los **factores sociales** que no se pueden obviar son, entre otros: la socialización diferenciada de género masculino y femenino, estereotipos sobre características y roles de hombres y mujeres dominantes en una cultura, las normas culturales, etc.

Uno de los elementos que determinan la orientación de las mujeres y de los hombres hacia determinadas ocupaciones, es la representación social de lo femenino y lo masculino. El concepto de género hace referencia a aspectos psicológicos y sociales y, como afirman Elejabeitia y López-Sáez, expone lo que es considerado masculino o femenino en una determinada sociedad y en un periodo temporal concreto, mientras que el sexo es una categorización basada en la biología.

Diversas teorías de expectativa-valor han venido a explicar desde una perspectiva psicosocial, las actitudes de una acción determinada (en este caso la elección de una carrera profesional). Las recogidas por Elejabeitia y López-Sáez (2003) son las siguientes:

- Teoría de la acción razonada (Fishbein y Ajzen, 1975)¹⁴⁹: las conductas humanas van precedidas de un proceso deliberativo en el que influyen las consecuencias que se prevean y el valor que se dé a dichas consecuencias. Esta teoría considera muy importante “la norma social subjetiva”, esto es: la presión que recibe el sujeto de sus entornos sociales más próximos.
- Teoría de la acción planificada (Fishbein y Ajzen, 1988)¹⁵⁰: la intención de una determinada conducta depende, además de las actitudes y de la norma subjetiva, de que la persona se considere capaz de llevarla a cabo y de las barreras que considere que lo impidan.
- Modelo de elección de logro (Eccles, 1984): la intención o el deseo de realizar una acción vienen marcados por las expectativas de éxito y por los valores centrales de la persona. Este modelo relaciona los factores externos a la persona (estructuras sociales y culturales) con factores internos o psicológicos (expectativas, autoconcepto, identidad y valores).
- Eccles considera que uno de los factores culturales más importantes a la hora de elegir una determinada profesión es el estereotipo de género. En concreto, la influencia no será tanto de la realidad misma, sino de la interpretación que el sujeto hace de esa realidad. Del modelo de Eccles y colaboradores, se deduce que los estereotipos culturales influyen en el individuo, en su percepción del mundo y de sí mismo.

¹⁴⁹ Citado en ELAJABEITIA Y LÓPEZ, 2003

¹⁵⁰ Citado en ELAJABEITIA Y LÓPEZ, 2003

Entre los estereotipos que establecen la dicotomía “masculino-femenino” Elejabeitia y López-Sáez han centrado su estudio en los roles y rasgos de personalidad en España, en 1994. Uno de los resultados de su trabajo y que califican de “inesperado” es el siguiente:

“No encontramos diferencias en la intensidad de la estereotipia de rasgos de personalidad cuando comparamos a las personas jóvenes con los mayores, a los hombres con las mujeres, ni tampoco en los diferentes grupos clasificados por hábitat. No parece (...) que el contenido de los estereotipos de características de personalidad se haya modificado por la experiencia de los sujetos en relación con los cambios sociales .”¹⁵¹

Algunos aspectos examinados en el trabajo de Elejabeitia y López-Sáez, pueden trascender al que abordamos en esta Tesis:

- Queda en evidencia el hecho de que las creencias estereotipadas en aspectos diferenciales entre hombres y mujeres, no se ven afectadas por los cambios objetivos producidos, al seguir justificando desigualdades en roles profesionales.
- Prejuicios y estereotipos van de la mano, como se refleja en las narraciones y respuestas de las participantes en la investigación de esta Tesis. La identidad de género implica la aceptación de unas determinadas conductas. Cuando se alejan de las prescripciones de género se producen determinadas consecuencias personales, fundamentalmente debidas al rechazo y a la crítica social.
- El autoconcepto, conjunto de creencias y de sentimientos que cada persona tiene sobre sí misma, se adquiere en la interacción con los demás. Por ello los grupos primarios son cruciales para la adquisición de una identidad personal, máxime si se tiene en cuenta

¹⁵¹ López-Sáez y Morales, citado en ELAJABEITIA Y LÓPEZ (2003: 181).

que también en el seno de los grupos primarios se transmiten estereotipos.

V.4. Socialización y educación en la evolución de la identidad social y el conflicto de género

Si bien es cierto que la estereotipia de género es consecuencia y reflejo de la distribución de roles en la sociedad (Eagly y Steffen, 1984)¹⁵², se comprueba, sin embargo, como se deduce de los trabajos de Elejabertia y López-Sáez citados en el punto anterior, que la evolución de los estereotipos es mucho más lenta que otros procesos sociales.

La estabilidad de los estereotipos, a la que ya nos referimos anteriormente, implica, no sólo que se espera que los otros actúen de modo que confirmen nuestras expectativas, sino que se “tiende a actuar respondiendo a las perspectivas o expectativas que creemos que otros tienen de nosotros” (Munné, 1989).

Esta situación de desfase supone que algunas mujeres que, en un determinado momento de sus vidas han elegido un rol que la mayor parte de su entorno social no consideraba apropiado, pueden verse inmersas en un conflicto al enfrentarse al estereotipo dominante y que las obliga a una reafirmación en su identidad personal. Se produce esta paradoja en el caso de las informantes de esta investigación: al recordar una decisión basada en una situación permisiva y en la necesidad de realizar una tarea para la que se sienten capaces, se refieren insistentemente al rechazo social sufrido y a situaciones personales difíciles.

¹⁵² Ref. en López Sáez (1995:63)

El origen de esta situación puede remontarse a la etapa de su educación y socialización o incluso antes. La construcción de género, según García Aguilar (2002) comienza ya antes del nacimiento de los individuos y se desarrolla en tres etapas denominadas: asignación de género, conformación de la identidad de género y adquisición del papel de género.

La “asignación de género”, es el conjunto de conductas y cualidades atribuidos a un sujeto en función de su sexo. Posteriormente, al niño o niña (de los dos a cuatro años) se le refuerza en los patrones de género establecidos culturalmente. Es lo que se denomina “conformación de la identidad de género”.

En la socialización tiene lugar, según García, la “adquisición del papel de género”: los individuos aprenden los roles de género, lo que son y deben hacer.

Gloria Poal Marcet (1993) describe la socialización discriminatoria hacia las mujeres. En concreto, analiza la sufrida por las mujeres nacidas en España antes de 1976. Los aspectos que más nos interesan de esta teoría de la socialización diferencial mujer-varón pueden resumirse como sigue:

- La sociedad adoctrina a las personas según su sexo. Aunque es más notable en la infancia, el proceso perdura toda la vida.
- La socialización supone la interiorización de mensajes distintos que llevan a acciones distintas.
- La socialización diferencial se autojustifica, retroalimentándose.
- La socialización diferencial resulta empobrecedora y genera insatisfacciones diversas.

- Un factor clave en el proceso de socialización es la transmisión de roles.

Los mensajes socializadores que menciona Poal (1993: 115) son sutiles y orientados a la vertiente afectiva, transmitiéndose de forma no siempre consciente de generación en generación.

El resultado de esta tensión produce en las mujeres, según Poal, dos efectos: la autorrenuncia y la dependencia de los demás. Esta dependencia, se refleja en sentimientos de inadecuación, necesidad de aprobación, tendencia al conformismo, delegación en otros de las decisiones personales y autolimitación de sus opciones y potencialidades. Estos rasgos aparecen en los relatos de las participantes en nuestra investigación, que recuerdan como un oasis las relaciones que las reforzaron en aquella etapa. Como muestra, recordamos uno de los relatos.

“Fue una buena acogida (en el puesto de trabajo) incluso había un compañero que era como un padre (...) le recuerdo dándome consejos (...). Al estar fuera de casa te encuentras mal, estás sola, era muy duro (...) me sentí protegida o respaldada, como quieras decir, por los compañeros”¹⁵³

La experiencia laboral es el marco en el que se manifiesta una generalizada falta de autoestima. El círculo vicioso entre autoestima y autolimitación también es descrito por Poal:

Una baja autoestima (...) disminuye la capacidad de tomar decisiones y de actuar y nos hace vulnerables a las críticas, aumentando así nuestra necesidad de aprobación y dependencia de los demás. Esto aumenta nuestra inseguridad lo que, a su vez, disminuye la autoestima y aumenta la necesidad de dependencia y aprobación.¹⁵⁴

¹⁵³ Testimonio 13D.

¹⁵⁴ Poal Marcet (1993: 141)

El conflicto expresado por las informantes puede comprenderse, además, desde otra perspectiva: la edad en la que la mayoría de ellas iniciaron su experiencia laboral. Este aspecto también es contemplado por Poal, que considera la transición de la infancia a la vida adulta, crucial para el desarrollo de la persona. En esta etapa, señala, se adquiere una identidad personal y social, se internalizan pautas de cultura y valores, se desarrollan conductas adaptativas y una consciencia moral más autónoma. La decisión de su futuro laboral va unida a una cierta autonomía personal y al perfeccionamiento de habilidades técnicas, comunicativas y sociales.

Todas estas repercusiones individuales son facetas del cambio social. Como ya se comentó al principio de este apartado, no se producen los cambios psicosociales (actitudinales, comportamentales) al mismo tiempo que los macrosociales (legales, políticos empresariales, institucionales...) pero se influyen mutuamente. Ambos niveles de cambio son contemplados en esta Tesis como contexto de producción de los relatos y queda en evidencia que, precisamente en un momento en el que se propician nuevos modelos de roles masculinos y femeninos y se reconocen nuevos derechos para las mujeres, existen concepciones de género que se conservan prácticamente inalteradas.

Los procesos de enculturización de los individuos contribuyen a la pervivencia de los estereotipos de género.

A partir de la obra de Lacan, Paul Thompson (1988) subraya la importancia de un “simbolismo cultural inconsciente de género”, imbuido en los mensajes que el niño recibe.

La identidad sexual se adquiere simultáneamente al acceso al lenguaje (la etapa de conformación de identidad de género descrita en el epígrafe anterior). Este simbolismo no es equilibrado pues, como resume Thompson:

“La masculinidad y la feminidad se imponen a la psique del niño mucho antes de que las diferencias del sexo tengan algún significado inmediato, mediante un simbolismo cultural inconsciente del género del que el lenguaje está imbuido (...) la niña aprende que es una hembra al acceder a una cultura en la que se halla privilegiada la masculinidad, del mismo modo que en el lenguaje mismo las formas masculinas tienen prioridad por regla general.”¹⁵⁵

Justifica esta situación de partida, la necesidad de que cualquier política en pro de la igualdad de oportunidades, considere el peso de la cultura. La educación tiene diferentes recursos que refuerzan las simbologías de género durante el periodo de socialización. Un ejemplo bien ilustrativo es el citado por Thompson:

“En las culturas que poseen escritura ideográfica (*la niña*) habrá de asimilar la lección por segunda vez al aprender a escribir: una niña china descubrirá que el carácter del hombre procede de los símbolos del campo y fuerza, mientras que el de mujer proviene del de telar o del de útero.”¹⁵⁶

La comunicación entre los elementos de un grupo, según Wund,¹⁵⁷ se manifiesta fundamentalmente en tres productos culturales: el lenguaje, los mitos y las costumbres. El grupo de mujeres que colabora en esta Tesis elabora unas narraciones que traducen y transmiten la experiencia de su inserción simbólica.

La cultura de un determinado grupo, afirma Martín Serrano, se pone de manifiesto cuando se comprende el funcionamiento de los sistemas semiológicos en los que se expresa:

¹⁵⁵ THOMPSON, P.(1988: 176)

¹⁵⁶ *Ibíd.* pg. 177.

¹⁵⁷ Citado por Martín Mora (2002) en "La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici"

"Los signos cumplen un carácter mediador entre la representación del mundo y las relaciones sociales"¹⁵⁸.

V.4.1. El lenguaje y el conflicto de género

Acerca de los conflictos de género en las construcciones discursivas, de las diferencias lingüísticas y su relación con las diferencias sociales de género observa Cristina Santamarina:

"(las diferencias lingüísticas) resultan fácilmente identificables, constituyen marcas de identificación y delimitación social que los hablantes utilizan para adscribirse a un grupo o bien para identificar y casi siempre evaluar a sus interlocutores"¹⁵⁹.

En la lengua común, según Santamarina, se reproducen las imágenes estereotipadas de género, y se manifiestan en:

- diferencias en las formas de tratamiento
- existencia de duales aparentes y asociaciones estereotipadas
- vacíos lexicales para referirse a cualidades que representan problemas si el referente es una mujer
- insultos y refranes
- vocablos androcéntricos (tacos, léxicos sobre sexualidad, oficios, profesiones)

Este tipo de distinciones se extienden, pues, a diversos ámbitos y son parte de los frenos que imposibilitan cambios en la identidad laboral de las mujeres, al contribuir a perpetuar los estereotipos y las

¹⁵⁸ MARTÍN SERRANO (1978: 190)

¹⁵⁹ SANTAMARINA (2004: 2)

categorizaciones sociales. Los discursos masculinos y femeninos se articulan sobre la disposición simbólica de espacios y manifiestan cierta resistencia a asumir o conferir al otro género el papel de agente, reforzando la solidaridad grupal. Este último aspecto, continúa Santamarina, se manifiesta especialmente en el “nosotros” de los discursos analizados procedentes de los colectivos de varones, que, sin embargo, no visualizan de forma homogénea a las mujeres.

En el estudio de Santamarina se evidencia también que las mujeres han transformado sus maneras de expresarse como consecuencia de los nuevos roles que va asumiendo. Expresan, sin embargo, una vivencia cargada de estrés, angustia y frustración. Se manifiestan alejadas de los rasgos de debilidad y dependencia que las definían en épocas recientes, pero siguen considerando que la madre es la “encarnación de la esencia femenina”. Es el suyo un discurso ambivalente y que refleja el miedo de su búsqueda de nuevas formas de identidad que cuestionan la totalidad del orden simbólico.

“En la búsqueda de nuevas formas de identidad, las mujeres desencadenan un doble temor masculino: el de la inconsistencia de la realidad –de siempre legitimada y construida sobre discursos legitimadores- y también el de la ineficacia de estas ancestrales formas de poder”¹⁶⁰

V.4.2. Las representaciones lingüísticas de trabajo y género en las narraciones de las obreras de Telefónica

Las participantes en la presente investigación se encuentran inmersas en una cultura determinada y sus relatos nos transmiten su representación de lo masculino y lo femenino, especialmente en los aspectos relacionados con la diferente atribución de trabajos por género.

¹⁶⁰ SANTAMARINA (2004: 14)

Entre los aspectos simbólicos que aportan los relatos de las informantes, consideramos los siguientes.

- *Evolución y modificación de las identificaciones “trabajo-género”.*

Algunas de las asociaciones entre los distintos géneros y las distintas ocupaciones, desaparecen cuando ya el proceso de integración de la mujer en algunas tareas se hace habitual. La modificación del imaginario colectivo en estos aspectos, incluso del grupo de protagonistas, es más lenta que la transformación organizativa del sistema productivo.

- *El lenguaje como símbolo de las diferencias de género en la vida laboral.*

Cuando las mujeres cuentan sus experiencias laborales al integrarse en un grupo tradicionalmente masculino, manifiestan su dificultad de acercamiento al colectivo de varones. Entre las diferencias que señalan se cuentan la utilización de un lenguaje y una forma de expresión que les son ajenas.

- *La indumentaria, el uniforme.*

El uniforme proporcionado por la empresa es un símbolo reconocido socialmente como de género masculino (y, por ello, con el que no se identifican) pero a la vez como símbolo propio del grupo laboral en el que están integrándose.

- *Autoafirmación de género y validez profesional.*

Las mujeres, al narrar su experiencia en el ejercicio de una profesión considerada de varones, justifican su pertenencia a tal colectivo resaltando los aspectos del trabajo para los que consideran que están especialmente dotadas. Entre otras cualidades citan la habilidad, la

precisión, la destreza manual, la paciencia...¹⁶¹ Su discurso valida la profesionalidad del colectivo de mujeres con el que comparten la experiencia laboral. La identidad sociolaboral de la que hemos hablado anteriormente (V.1.2.) se refiere de modo diferenciado a las compañeras, en lo que hemos denominado un subgrupo laboral de género, cuyas características analizaremos en otro punto de esta Tesis (VII.2.1.)¹⁶².

¹⁶¹ Estas cualidades son citadas por TÉLLEZ, A. (2002) en colectivos que realizan “trabajos de mujeres”.

¹⁶² *La existencia del subgrupo laboral de género. Su dependencia del tiempo y el espacio.*

CAPÍTULO VI: Análisis de los testimonios de las informantes

En los apartados que siguen se repasan sistemáticamente los relatos autobiográficos y las entrevistas, material que utilizamos como fuentes para hacer la investigación empírica. El análisis se ha organizado siguiendo el orden temporal, tal como las protagonistas suelen relatar su vida y su experiencia. Cuando rompen esta estructura cronológica e intercalan recuerdos de tiempos anteriores lo hacen en ocasiones para justificar la situación que en ese momento describen. Tanto en los relatos como en las entrevistas se respira un tono épico y de emoción al narrar lo que podríamos denominar el núcleo central de la historia: su acceso y las primeras experiencias en un entorno de trabajo duro y ajeno a la experiencia de las mujeres. Esta emoción se manifiesta en descripciones más largas y minuciosas, con mucho más detalle y elementos que hacen más compleja la categorización de esos fragmentos. En estos fragmentos “fecundos” es donde con más frecuencia encontramos afirmaciones que parecen contradictorias, utilizando simultáneamente calificativos negativos y valoraciones muy positivas para determinados aspectos de su experiencia.

Partiendo de una situación inicial, previa al acceso al trabajo que describen, relatan una ruptura en la rutina cotidiana para incorporarse a esta nueva tarea y pasan revista a los diferentes entornos y grupos sociales en los que se desarrolla su vida. Los primeros cambios en su esquema vital se producen en algún caso cuando comienzan la formación específica que imparte la propia compañía (*el cursillo*) y se completa cuando empiezan a ejercer su nueva profesión, generalmente lejos de su hogar.

La narración de su evolución personal y laboral es un entramado de elementos descriptivos y valoraciones que se ha organizado en bloques y cronológicamente, tal como aparece en el cuadro que sigue.

Figura VI.1: Bloques de información de los relatos

ETAPA	CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN DE CADA ETAPA
A. Circunstancias previas y motivaciones explícitas	1. Rasgos sociodemográficos. 2. Aproximación a la empresa y al mundo laboral. 3. Imagen de sí misma y de su familia antes de su experiencia laboral.
B. El curso y el acceso al puesto de trabajo; significado del curso y de la experiencia laboral	4. Elementos identificativos del curso preparatorio. 5. Elementos identificativos del primer destino. 6. Contexto social del primer destino. 7. Valoraciones de su experiencia en el primer destino.
C. Cambios en los últimos años (situación actual): valoración de la trayectoria laboral y personal	8. Cambios laborales. 9. Valoración actual de su experiencia laboral en Telefónica. 10. Repercusiones de la experiencia laboral en su vida y autoimagen actual.

A continuación se ofrece un análisis de la información correspondiente a cada una de las etapas en distintos apartados y se ilustra con expresiones literales de las protagonistas.

En las citas se ha omitido el nombre de las informantes, sustituyéndose por un número, si proceden de un relato escrito, o número seguido de letra si la fuente es una entrevista.

VI.1. Rasgos sociodemográficos

Entre las jóvenes que decidieron en aquel momento presentar su candidatura a la oposición que la Compañía Telefónica de España convocó en 1979 y 1980 para celador-empalmador, contamos para este trabajo con la colaboración de un grupo con determinados elementos comunes: suelen ser jóvenes de 17 ó 18 años, hijas de empleados de Telefónica, estudiantes de COU, que viven con los padres.... Junto a las aspirantes que responden a este prototipo, se encuentran las mujeres que ya conviven con su esposo o pareja y sin lazos familiares en la empresa. Este segundo conjunto minoritario aporta información que difiere en determinados aspectos de la que proporciona el grupo mayoritario, enriqueciendo el discurso común y permitiendo marcar diferencias en aspectos tan importantes como las motivaciones descritas para acceder a este puesto, el conocimiento previo y el acercamiento a la empresa.

El nivel de estudios alcanzado es también diferente: las de más edad contaban con titulaciones diversas: desde el bachiller elemental a los estudios universitarios, mientras que las más jóvenes, hijas de empleados de Telefónica, cursaban COU casi en su totalidad. En este último caso, las ocupaciones de los padres y otros miembros de la familia sirvieron como referencias en su elección laboral.

La figura de la madre como ama de casa se repite en casi todos los relatos y, aunque en el momento actual evocan a aquellas mujeres con cariño, no son, ni han sido su modelo a seguir en aspectos profesionales.

Los grupos de iguales, los compañeros con los que nuestras colaboradoras compartían proyectos y aventuras, no fueron determinantes en su elección laboral. Posteriormente muchas de ellas, fundamentalmente las más jóvenes, han compartido o comparten su vida con colegas de la compañía.

Figura VI.2: Rasgos del prototipo de informante



Edad en el momento de acceso a la Oposición

Las convocatorias a oposiciones de 1979 y 1980 para celador-empalmador exigían como edad mínima para presentarse 17 años “para el personal exento de servicio militar” (ver en Anexo 4 la reproducción de la convocatoria) . En ese momento, en España, la obligatoriedad de servir en el ejército era exclusiva de los varones y esta exigencia retrasaba su acceso al mundo laboral. Sólo en algunos casos les era posible liberarse de

esta obligación, por ejemplo si eran hijos de viuda y única fuente de ingresos de su hogar.

Muchas mujeres pudieron presentar su solicitud con sólo 17 años en las primeras convocatorias mixtas de esta categoría laboral de Telefónica. De hecho, la mayor parte de las informantes para este estudio se presentan a la oposición con 17 ó 18 años de edad.

Como también se recoge en las bases de la oposición, los aspirantes eran preclasificados en dos grandes grupos: el denominado “Grupo Principal” para individuos que ya estaban empleados en Telefónica y el “Grupo Subsidiario”.

Entre nuestras informantes, las jóvenes de menor edad son hijas de empleados que acceden a la oposición en el subgrupo de hijos y huérfanos de empleado, del Grupo Subsidiario. Tradicionalmente, este colectivo había gozado de condiciones preferentes de acceso a la Compañía Telefónica, aunque no se recogía expresamente en el texto de la convocatoria. El número de aspirantes es inversamente proporcional a la edad que tenían en ese momento. Así, en el momento de la oposición, tras las de menor edad (17/18 años) se haya un grupo numeroso con edades comprendidas entre 19 y 21 años, seguidas de las trabajadoras que, en ese mismo momento, tenían entre 22 y 25 años. Sólo una de las informantes accede a las pruebas con 26 años.

Presentan su solicitud con las garantías del “Grupo Principal” sólo dos mujeres, procedentes de otras categorías en la empresa y ambas con más de 22 años. La posible razón del cambio en estos dos últimos casos no era la aspiración a una mejora económica (la categoría laboral de este trabajo no cualificado era una de las más bajas en la escala retributiva). Como se verá posteriormente, aducen razones personales, como la de conseguir un traslado para acercarse al destino de su compañero o ante la

presión de la Empresa, que trataba de recolocar a excedentes femeninas de profesiones que tendían a desaparecer por los cambios tecnológicos.

Estudios finalizados o en curso al realizar la Oposición

Según se ha visto en el Capítulo II, al repasar la bibliografía que estudia la evolución laboral de la mujer ¹⁶³ la situación de paro de las jóvenes en los años de la crisis favoreció que la cohorte de jóvenes españolas en ese momento retrasara el acceso a su primer empleo, prolongando el periodo de formación. Las candidatas a este trabajo son un claro exponente de esta realidad, al superar mayoritariamente el nivel de estudios requerido.

La titulación precisa para opositar era Graduado Escolar o Bachiller Elemental para los no empleados en Telefónica. Las más jóvenes (17 y 18 años), habían finalizando el bachiller, incluso eran estudiantes de COU o ya habían concluido dicho Curso de Orientación Universitaria, intentando su acceso a la Universidad con el examen preceptivo (Selectividad). En este grupo algunas simultanean sus estudios con la preparación para su acceso a Telefónica en Academias especializadas.

“En este curso iba varios días a la semana a una academia que preparaba estas oposiciones y seguía con los estudios de COU” (7)

El plan de futuro de muchas de ellas era incorporarse al mundo laboral desde este puesto de trabajo pero continuar posteriormente unos estudios superiores, lo que en muy contadas ocasiones pudieron conseguir.

¹⁶³ GARRIDO, J. L. (1992)

En los grupos de edad superiores (19/21 y 22/25 años) encontramos estudiantes de carreras universitarias y licenciadas que solicitan el acceso a este puesto para evitar su situación de paro o de inseguridad laboral.

“Venía de estudiar Sicología, en aquel tiempo denominada Filosofía y Ciencias de la Educación” (22)

La minoría la constituyen las que sólo habían realizado estudios de Bachiller. De hecho, las únicas que tienen este nivel son las que ya trabajaban en la empresa en ese momento. A ellas no se les requería titulación alguna, al pertenecer al denominado en la convocatoria “Grupo Principal”. Estas mujeres habían accedido a la Empresa como “Mensajeras”, la figura femenina de Botones en Telefónica, incluso con 14 años, edad en la que habían suspendido sus estudios.

“Hice hasta cuarto de Bachiller, luego fue cuando me presenté a Telefónica que entonces entrábamos de mensajeras” (16F)

Estado civil

El colectivo está constituido en su mayor parte por jóvenes de 17/18 años, por lo que es natural en su entorno cultural que abunden las mujeres solteras y dependiendo de los padres.

“Somos dos hermanas, vivíamos con mis padres, los últimos años ya se vino mi abuela” (10A)

Como se comenta más adelante, coinciden en otros rasgos, como ser hijas de empleados de Telefónica. Además, se deduce de sus relatos que estas menores no sólo conviven con su familia de origen, sino que éste es su grupo de referencia en muchos aspectos, incluso en la orientación hacia este trabajo.

Apenas encontramos mujeres que en ese momento ya comparten su vida con su pareja o están casadas: son las de más edad y su entorno laboral y personal es distinto del de sus compañeras más jóvenes.

“Yo ya vivía con él (mi marido)” (16F)

Las diferencias entre este grupo y el colectivo mayoritario vienen marcadas principalmente por su trayectoria previa al ingreso en este trabajo como obreras no cualificadas. Así sucede con su acercamiento al mundo laboral, el conocimiento de la oposición o las razones que aducen para su acceso al puesto.

Profesiones de los padres cuando se presentan a la oposición

Como ya se ha mencionado, las hijas de empleados de Telefónica constituyen el colectivo más numeroso. Las ocupaciones que ejercían sus progenitores correspondían a puestos similares a los que ellas acceden, aunque en algún caso ya habían conseguido un ascenso como capataz, en la misma línea laboral.

“Mi padre en ese momento era capataz, había sido celador” (13D)

Empleados en otras labores, como la agricultura, son los menos frecuentes.

Las colaboradoras de esta investigación perciben y valoran positivamente que han mejorado respecto a sus progenitores en lo que a formación se refiere, pero aceptan con naturalidad la situación económica familiar.

En cualquier caso, los padres ejercen profesiones no cualificadas y las aspirantes a este trabajo pertenecen a un nivel socioeconómico similar, donde lo más habitual es que sean los padres los únicos que proveen de ingresos a la familia.

Profesiones de las madres cuando se presentan a la oposición

El modelo materno que comparten las narradoras es el de ama de casa. En este sentido, los relatos reflejan una sociedad española

concordante con datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) de ocupación de las mujeres casadas de esa edad y clase social¹⁶⁴.

Las mujeres, en los relatos y las entrevistas, encuentran normal esa situación:

"mi madre no trabajaba, claro, entonces no trabajaban las mamás"
(11B)

En algún caso, su madre había desarrollado tareas remuneradas fuera del hogar, pero siempre supeditadas a lo que consideraban sus obligaciones familiares.

"mi madre empezó a trabajar cuando me dejó en el colegio..reuniones a domicilio y vendía por catálogo" (10A)

La inquietud de sus madres ante lo que socialmente se consideraba correcto, se manifiesta en una preocupación por que sus hijas llegaran a su misma situación sociolaboral. El interés en que ellas encontraran un trabajo que las hiciera autosuficientes económicamente, a pesar de los reparos ante una profesión dura, se lo transmiten a sus hijas animándolas a continuar. En algunos casos con la esperanza de que este acceso se convierta en la puerta para pasar a otras tareas "más femeninas".

A lo largo de sus escritos veremos que la figura de la madre representa el apoyo y la comprensión para ellas, sobre todo en el caso de las menores, donde estas manifestaciones se traducen incluso en el traslado al primer destino de sus hijas para ayudar en aspectos materiales y de organización en el hogar.

¹⁶⁴ GARRIDO J. L. (1992)

Otros vínculos con la empresa a través de la familia y la pareja

Las sagas familiares eran frecuentes en Telefónica y son muchas las jóvenes que son hijas de empleado y, además, otros miembros de su familia (hermanos, tíos...) pertenecen al colectivo laboral de la empresa.

"Mi padre era empleado de la empresa, los padres de mis amigas, mis tíos, incluso tenía un tío-abuelo que era jubilado de Telefónica" (4)

Las que antes de ingresar en Telefónica cuentan con una pareja estable, refieren en general que las profesiones de su compañero o esposo eran ajenas a esta empresa.

Uno de los relatos proviene de una empleada casada con un celador. Sin embargo, la profesión de su pareja no aparece como modelo en el aspecto laboral, pues cuando aspira a la categoría del compañero, no se tiene otro fin que el de conseguir un destino cercano y reunir a la familia.

"había sacado (mi marido) la convocatoria del año anterior" (16F)

En el curso preparatorio, tras aprobar la oposición o en el primer destino, son muchas las que se unen a compañeros, empleados. En algunos casos estas parejas perviven y el resto de su historia es un trazado paralelo de su vida laboral, personal y familiar.

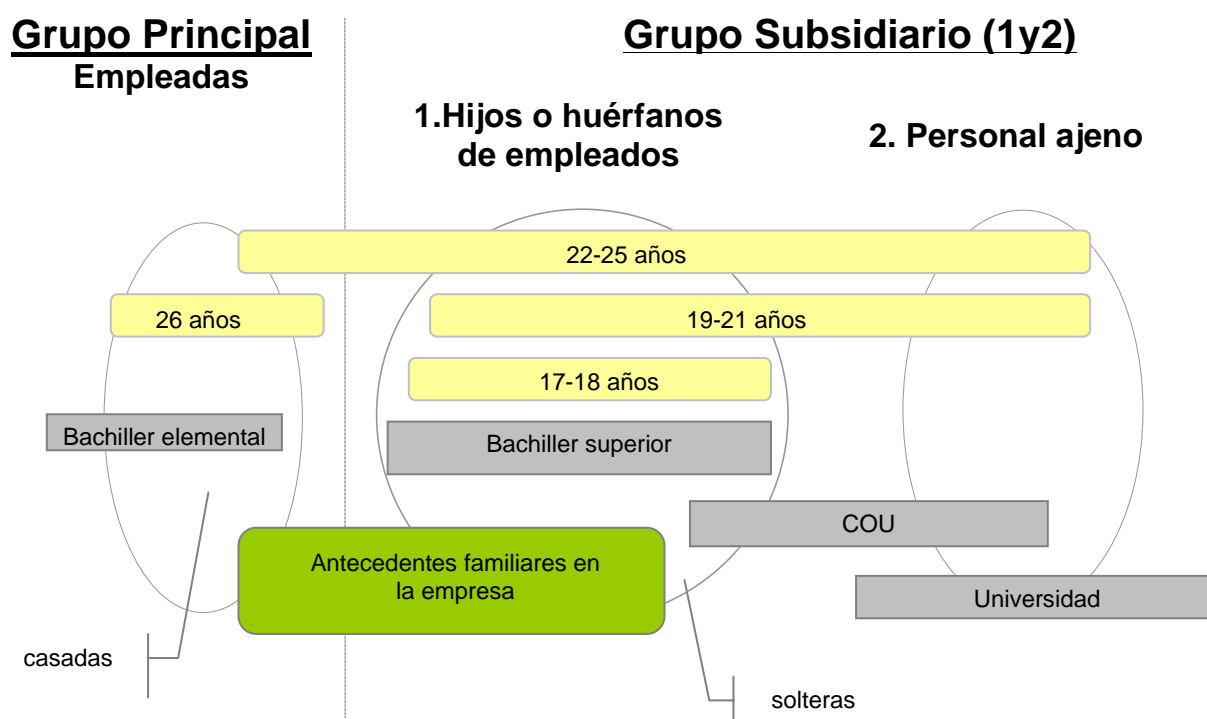
En la Figura VI.3. se refleja la relación entre diferentes aspectos descriptivos de las jóvenes que participan como informantes en esta investigación. La clasificación se ha hecho respetando las denominaciones que se citan en la convocatoria de la oposición: Grupo principal (empleados en Telefónica que optaban a estas plazas) y Grupo subsidiario. Este último, como se indicó con anterioridad, se subdividía en dos conjuntos diferenciados: hijos o huérfanos de empleados y personal ajeno.

Como puede observarse, los extremos en el nivel de estudios alcanzados corresponden a las mujeres que acceden con una edad

superior. Las que ya estaban ligadas a Telefónica, casadas o con una pareja con la que ya conviven, cuentan con Bachiller Elemental. Frente a ellas, todas las universitarias se encuentran entre las que, sin ninguna vinculación con la empresa, ni personal ni laboral, pretenden ingresar en la compañía.

En el denominado Grupo Subsidiario están todas las que cursaban o completaron el nivel académico anterior a la entrada en la Universidad (Curso de Orientación Universitaria) y las mujeres más jóvenes.

Figura VI.3. : Rasgos sociodemográficos de las informantes según pertenencia a grupo de aspirantes a la oposición



Grupo habitual de relación y ocio (antes de entrar en la empresa)

En la narración que hacen de su vida en torno a la experiencia laboral que analizamos, las informantes mencionan amigos con los que se relacionaban en su tiempo libre. Los grupos de referencia más citados son los constituidos por compañeros de su entorno académico, bien del

Instituto, bien de la Universidad, según sea el nivel de estudios en el que se encuentran al opositar a Telefónica. Pero no son menos las menciones de las mujeres con tradición familiar en esta empresa, a su cercanía y amistad con otros hijos de empleados de Telefónica. La existencia de estos grupos de amigos creados en el entorno laboral de sus padres se justifica por varias razones:

- Los empleados, en su carrera profesional, sufrían traslados por la geografía española. Acompañados de su familia, sus hijos mantenían fuertes lazos con sus hermanos y progenitores y con los grupos de relación de estos, fundamentalmente compañeros del padre y sus respectivas proles.
- En esta empresa, en la que se favorecía con diversas ayudas sociales, era muy frecuente la vida en barrios formados por Cooperativas promovidas y constituidas por Telefónica. El entorno es, en esos casos, mayoritariamente de hijos de empleados de la misma. Así eran, simultáneamente, vecinos y compañeros de juegos comunes a varios hermanos de la misma generación.

“Vivía en Mirasierra, en un barrio de Madrid donde todos eran de Telefónica” (4)

- El club de ocio denominado Playa de Madrid, es propiedad de la empresa a la que acudían, y aún acuden, las familias de empleados de la capital. Es un centro social y de deportes en el que se desarrolla gran parte del ocio en la infancia de los hijos de empleados. Allí juegan y comen con las familias de los compañeros de sus padres.

- En verano existen residencias en diferentes puntos del país, campamentos infantiles, viajes y apartamentos, todos ellos subvencionados o pagados totalmente por la empresa.

“fuimos mi hermana y yo al campamento (...) fletaron un autobús sólo para los diez niños de Telefónica (...) hemos ido coincidiendo con muchos hijos de empleados y luego de mayores nos hemos seguido viendo” (10A)

Así pues, el entorno de nuestras protagonistas, cuando son hijas de empleados, marca notablemente las características y los componentes de sus grupos de amigos.

Si en el momento de tomar la decisión de incorporarse al trabajo de obreras en Telefónica ya vivían en pareja, las informantes suelen citar en sus relatos a los amigos de la pareja. En esos casos eran los allegados a ambos los que compartían los momentos de asueto y los planes de futuro.

“amigos los de mi marido, en general” (18G)

VI.2. Aproximación a la empresa (y al mundo laboral)

En este apartado se repasan los elementos narrativos que recuerdan su primera aproximación al mundo del trabajo.


Cuanto más jóvenes eran las informantes, menor era su experiencia laboral previa al acceso a esta profesión. La edad, sin embargo, no es óbice para haber probado suerte en otras oposiciones de Telefónica. La imagen de la empresa en las mujeres con lazos familiares en la compañía en la que iban a prestar sus servicios como obreras no cualificadas, era posiblemente menos idealizada que la del resto de opositoras. No obstante, siempre la identificaban con un futuro seguro y estable. La noticia de la oportunidad que se brindaba para poder ser las primeras mujeres que accedieran a “celador –empalmador” llegaba de la familia o de sus iguales;

este último caso, cuando las mujeres no tenían familiares trabajando en la Compañía.

De forma paralela desfilan en sus evocaciones las actitudes, generalmente desaprobatorias, de sus familias y amigos ante la decisión de incorporarse a la categoría de celador-empalmador. No obstante, su tesón preparándose para las pruebas de acceso, cuenta con el refuerzo y la ayuda material de su entorno.

Las características mencionadas se representan de forma esquemática más abajo: a la izquierda los rasgos más comunes y a la derecha los rasgos menos comunes.

Figura VI.4: Retrato según su acercamiento al mundo laboral

Se examinó de otras cosas en Telefónica		No hizo oposiciones en Telefónica
No trabajó antes		Trabajaron en tareas ocasionales u otras de Telefónica
Buscaban seguridad y futuro.		Querían alejarse de su entorno / quedarse en el país / estar con su pareja
Consideraban a la empresa protectora y bien estructurada		Califican a la empresa de militarizada / moderna / no sabían nada de ella
Conocen la oposición por la familia		Se enteran de la oposición por compañeros
Desánimos del padre ante su opción laboral		Indiferencia del padre ante su opción laboral
Examen práctico: ayuda familiar		Sin preparación previa

Otras oposiciones realizadas para acceder a la empresa

Las pruebas de acceso a Celador-Empalmador, a las que se alude posteriormente, no son las únicas que prepararon la mayoría de nuestras informantes.

"Primero me presenté a Operador Técnico (...) en segundo lugar me presenté a la convocatoria de Mecánico..." (3)

Su interés en acceder al mercado laboral y en especial a esta empresa, las motiva para presentarse a diversas convocatorias, algo que era posible por su nivel de estudios.

"Mi hermana se preparaba en una academia que daba gente de Telefónica (...) se iba a presentar a mecánico y a operador. Yo estaba haciendo COU..me fue pasando mi hermana los ejercicios de electricidad que hacía en la academia y nos presentamos a las dos (...) también había echado las de mensajera (...) ese año no las saqué ." (10A)

La opción de trabajar como obreras en las categorías más bajas vino en parte provocada por el resultado negativo obtenido en pruebas de nivel superior.

"Nos presentamos (...) me acuerdo que era mayo, diciendo que habíamos aprobado pero no la de mecánico ni la de operador (...) luego venían otras pruebas." (10A)

No había pues, salvo en uno de los casos, una preferencia por este trabajo y cuando se conocía y existía oportunidad, se probaba suerte en otras categorías.

Algunas de más edad que ya eran empleadas de Telefónica, habían realizado en su momento las pruebas pertinentes al puesto que ocupaban. El nivel de exigencia para cambiar de tarea fue menor que el requerido a las mujeres que pretendían acceder a esta plaza como su primer empleo, incluso en algún caso sin examen previo.

"Yo estaba trabajando en el departamento de Tráfico (información) y salió una propuesta para todas las personas que de forma voluntaria quisieran pasarse a celador previa formación de la Compañía" (14)

Las mujeres que no habían realizado ninguna otra oposición de acceso a Telefónica no son del colectivo formado por hijas de empleados:

conocen la convocatoria por entornos ajenos a la Empresa y prueban suerte.

"En el último curso de carrera una compañera llegó a clase con una solicitud de Telefónica (...) no estaba muy segura de querer hacerlo ya que yo tenía trabajo."(5)

Trabajos desempeñados anteriores al ingreso en ese trabajo

Otro de los factores comunes al colectivo de mujeres que aportan sus relatos de vida para esta investigación, es que la mayoría de ellas no había realizado trabajo alguno antes de presentarse a la oposición.

"Para una chica que hasta entonces sólo había tocado los libros, pensar en coger pico y pala y cavar un hoyo resultaba de lo más extraño y sobre todo irrealizable" (1)

Esta situación responde a un fenómeno común en aquellos momentos, ya descrito en otros textos: la evolución del trabajo de la mujer en España y, concretamente, en la época de la crisis económica. Han dedicado su tiempo al estudio. De hecho acaban de dejar el Instituto; algunas, la Universidad. Las posibilidades encontradas para compartir estudio y trabajo posteriormente fueron mínimas.

Las de más edad en el momento de su incorporación a este colectivo, son las que cuentan con alguna experiencia laboral.

"yo estuve trabajando en una cosa de seguros antes de casarme" (18G)

Cambiaron en ocasiones una trayectoria trazada anteriormente y que, incluso, había determinado su formación.

"me había dicho un familiar que si estudiaba esa carrera me daría trabajo (...) me contrató como ayudante en un laboratorio" (5)

El colectivo minoritario denominado en la oposición "Grupo Principal" pertenecía ya a la misma empresa: Telefónica. Desarrollaban trabajos que, precisamente en nuestro país, se habían convertido en paradigma de

“trabajo femenino”. Por ejemplo, las Telefonistas fueron modelo de mujer independiente durante décadas y las Mensajeras o Subalternas (equivalente a Ordenanza o Botones) eran mujeres muy jóvenes, con tradición familiar en la compañía, como se recoge en los trabajos que repasan la evolución de la empresa.¹⁶⁵ Así rememoran dos de ellas el puesto que ocupaban en la empresa cuando decidieron cambiar de categoría. Tráfico era el departamento en el que se encontraban las telefonistas de información a los abonados.

"En el año 79 yo estaba trabajando en el departamento de tráfico (14)

"yo era subalterna"(16F)

Razón del cambio/ingreso en la nueva tarea

Los motivos enunciados que sirven para justificar su acceso a la profesión de celador-empalmador son los temas centrales de los relatos, consecuencia de la situación de partida de cada una de las informantes y origen de su evolución posterior. Como ya se ha citado en otros puntos de este trabajo, las diferentes situaciones individuales marcan sin duda la decisión de acceder a este puesto. En los relatos se explica la razón o razones determinantes sin eludir aspectos personales y se esgrimen diversas causas diseminadas a lo largo de las entrevistas o relatos escritos.

La búsqueda de seguridad en el empleo, el trabajo seguro y el futuro laboral con garantía son las razones que más se repiten.

"Había acabado el COU y tenía ganas de tener un trabajo estable pues una piensa que para seguir estudiando siempre está a tiempo y cuando me enteré no dudé en tramitar la solicitud, fuese el trabajo que fuese (...) eran malos tiempos y había pocas ofertas de trabajo" (19)

¹⁶⁵ CABEZAS, J. A. (1974).

Telefónica era para la mayoría de ellas la empresa que más se ajustaba en aquel momento a su esquema de trabajo estable.

"Se me ofrecía un futuro: trabajo fijo nada menos que en Telefónica"(1)

Los aspectos materiales justifican su elección en aquel momento, los textos están plagados de argumentos realistas: había que entrar en la empresa y ésta era la opción que se presentó en aquel momento. El duro trabajo elegido era la puerta para un posible futuro profesional y reconocen que tal vez la única abierta.

"yo lo utilicé como una forma de entrar en la empresa" (18G)

"había empezado a subir una montaña que no sabía hasta qué punto llegaría" (4)

"no es una elección, digamos que las cosas te vienen un poco dadas (...) pruebas (...) sigues y (...) no es una cosa tan clara como una elección. Las elecciones las haces a lo mejor cuando tienes más años o más madurez pero entonces yo creo que te dejas llevar un poco. "(11B).

Para este colectivo los conceptos de independencia económica y libertad van de la mano y ello les anima a lanzarse a su aventura profesional. En el caso de las jóvenes que viven en el hogar familiar, alejarse del mismo implica a veces la ocasión menos traumática para comenzar a vivir con su compañero sentimental.

"por un lado la idea de conseguir un trabajo y por tanto la independencia económica me llenaba de alegría (trabajaba con un familiar)" (5)

"Todo nuestro afán era independizarnos, ganar nuestro dinero y vivir nuestra vida" (11B)

"Veía ante mí una puerta para vivir mi vida con más libertad y eso me colmaba de confianza" (21)

Pero uno de los aspectos de su argumentación que aparece comúnmente entre las más jóvenes hijas de empleados, es que, aún expresando su deseo de emanciparse económicamente y ser independiente

de su familia de origen, es este entorno el que determina sus pasos. En algunos casos dejan patente la aceptación de este futuro casi marcado por la tradición familiar, mientras que una de ellas muestra su determinación al elegir su camino profesional.

"el hecho de terminar en Telefónica te viene un poco por la familia" (13D)

"no fue una cosa muy voluntaria, fue una cosa ocasional o de suerte (...) que mi hermana accedía a ella" (10A).

"mi hermano (...) le vi animado a él y me animé yo (15E).

"yo tenía dos opciones: ser como mi padre (celador) o como mi madre, opté por lo primero a pesar de ser mujer" (8)

Los aspectos épicos apenas aparecen en este apartado y se acompañan de argumentos que podríamos denominar como "morales" o "sentimentales" de modo que en algunos párrafos muestran un espíritu valiente y en otros la intención de reunirse con su pareja, por ejemplo. Para muestra, diferentes puntos del mismo texto:

"fundamentalmente por eso, porque yo creía en eso, que la mujer podía desempeñar un papel como el del hombre (...)

"lo que me forzó (a buscar otra categoría) fue que él había sacado la convocatoria anterior y se había ido al País Vasco. Mi intención era irme con él (...) hacer el curso y si no había plazas (allí), renuncio" (16F)

Se deduce de sus manifestaciones que la respuesta a los propósitos de la empresa, dirigir a las mujeres empleadas de la Compañía y excedentes en determinadas categorías hacia otros trabajos, no obtuvo el éxito deseado, a pesar de las facilidades que se dieron para ello.

"salió una propuesta para todas las personas de mi grupo que de una forma voluntaria quisieran pasarse a celador (...) directamente a la escuela" (14)

La mayoría repite con fidelidad una serie de argumentos que son compartidos en ese momento por gran parte de la sociedad española. Llama la atención las frecuentes referencias al hecho de que ésta fue la opción laboral que consiguió, dejando claro que la elección, en la mayoría de los casos, era trabajar y no una actividad concreta como tendencia vocacional.

Las manifestaciones que aparecen en segundo lugar, responden a un discurso común de las hijas de empleados que tienen entre 17 y 21 años y reconocen motivos relacionados con la persuasión o presión del entorno familiar.

Algunas mujeres de 22 a 25 años enuncian causas relacionadas con su vida familiar y de pareja; las que han tenido otro trabajo han elegido esta opción, o bien tras comparar la oferta con su experiencia anterior, o bien porque su actividad en aquel momento tocaba a su fin. Razones trascendentes que las impulsaran a su elección, como contribuir al cambio de la situación laboral de la mujer en España, se citan por parte de las mujeres sin un perfil diferenciado (son de distinto nivel académico, edad y estado civil) y siempre complementando un amplio repertorio dentro de su relato.

No renunciaban a continuar formándose las que ya habían pasado por la Universidad o habían estudiado COU o Bachiller mientras que, curiosamente, no es algo que se planteen las que habían abandonado con anterioridad su escolarización.

Figura VI.5: Razones más citadas (arriba) y las siguientes en aparición (abajo) que justifican su iniciación en este trabajo y su vinculación con rasgos sociodemográficos de las informantes.

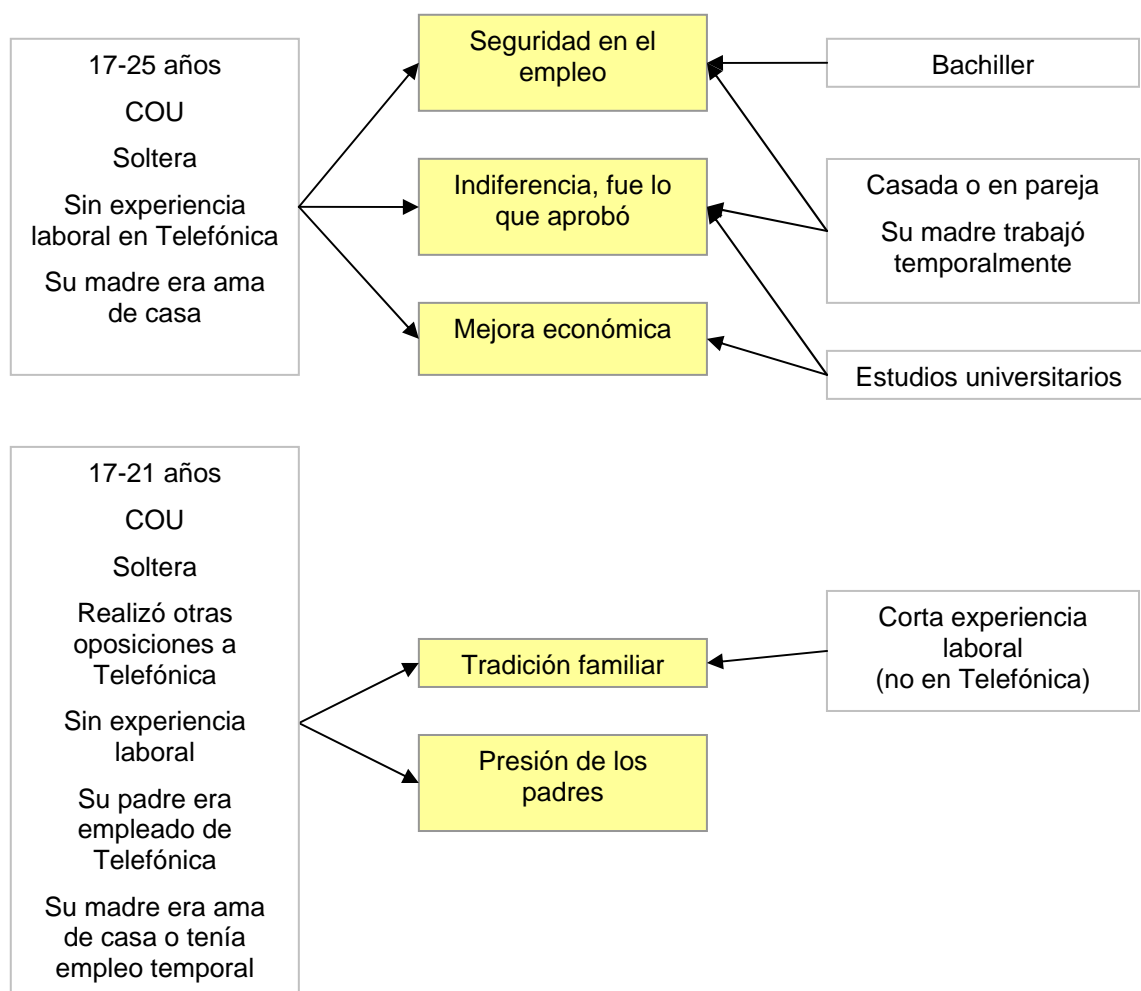


Imagen de la empresa antes de ingresar

Antes de comenzar su experiencia laboral, conceptos como empresa madre, buena empresa, bien estructurada, definían a Telefónica, según narran las entonces aspirantes a la categoría de Celador/Empalmador.

La idea de gran empresa se asociaba en aquel momento a determinadas cualidades y una de ellas era la relación paternalista que

mantenía con sus empleados. Esta valoración era especialmente notable en los ambientes familiares con tradición en Telefónica.

"Una ilusión tremenda por trabajar en Telefónica, aquella Compañía que era madre de todos sus empleados." (3)

Múltiples recuerdos infantiles agradables, los regalos de reyes, los momentos de fiesta que transcurrían en ambientes "telefónicos"...refuerzan esta imagen que se transmite de padres a hijos.

"empresa a la que tengo mucho cariño (...) recuerdo cuando nos daban los juguetes el día de Reyes." (20)

Las hijas de los trabajadores habían recibido también de sus mayores la convicción de que Telefónica era sinónimo de solidez y seguridad en el empleo y se convertía por tanto en una buena alternativa en esos momentos de inseguridad y paro imperante.

"me parecía una buena empresa y tenías un campo amplio que luego no he utilizado demasiado." (18G)

Todo esto derivaba de la certeza de que trabajar en "la Compañía" era una opción positiva a la hora de plantearse un futuro profesional, incluso cuando se procedía de entornos sociales que no tenían nada que ver con el de la empresa.

"Entonces cuando se hablaba de Telefónica siempre imaginabas una empresa moderna y puntera en tecnología" (19).

La cruz de la moneda de esta imagen previa de "la casa" como se llamaba cariñosamente a la empresa entre el personal de la misma, era su disciplina. Algunas de las narraciones reconocen las particularidades de la que era entonces la única compañía de comunicaciones de España. Durante el ejercicio de su profesión veremos que la dureza del trabajo y de las relaciones jerárquicas marcan los recuerdos narrados de aquella etapa.

"Todavía éramos militares, había peligro de que te juzgaran por sedición" (16F)

No falta, sin embargo, quien reconozca que se lanzó a esta aventura profesional sin tener conocimiento alguno de sus futuros patrones. El nombre de la empresa es el único valor conocido para probar suerte y orientarse hacia ella en la búsqueda de empleo.

"no tenía ni idea de cómo era la empresa a la que opositaba, ni tampoco el trabajo que iba a realizar" (5)

Posteriormente compararemos esta imagen de la empresa con la formada tras su experiencia laboral.

Noticia de la oposición

El conocimiento de la existencia de la convocatoria para esta oposición, les llegó a las actuales trabajadoras de Telefónica desde diversas fuentes de información. Esta diferencia constituye otro de los rasgos que distinguen a los dos grupos ya citados: las menores hijas de empleados y "el personal ajeno".

En el primer colectivo, jóvenes de 17/18 años, el origen de la noticia es algún familiar. La cercanía de las jóvenes al entorno empresarial de Telefónica, hace que sean las primeras receptoras de rumores sobre el particular. No obstante, en algún caso el padre ha comentado esta posibilidad de acceso a Telefónica junto con otras que simultáneamente aparecían, pero ha desestimado al mismo tiempo la opción que considera poco adecuada para una mujer.

La insistencia y los comentarios de diversos componentes de su familia, refuerzan el efecto de esta información y anima el hecho de que incluso un hermano o hermana, prueben su suerte preparándose para el acceso a este puesto.

“Mi padre le dijo a mi hermana hay unas oposiciones de Telefónica, están entrando mujeres de mecánico y operador (...) como mi hermana y yo nos llevamos muy bien, pues yo también voy a echarla (...) yo ya había echado de mensajera (...) Entonces nos habíamos apuntado a tres: mecánico y operador que eran fuertes y la de celador/empalmador (...) le oíamos decir a mi padre: esa no, porque esa es para trabajar en la calle” (10A)

En algunas ocasiones, la noticia es el mismo documento previo a la oposición, asumido como razonable cuando proviene de un familiar.

"Mi hermana me trajo la solicitud y yo simplemente la firmé.."(1)

Las jóvenes que pertenecen al grupo de aspirantes sin parientes en este gremio, saben que pueden optar a plazas de Celador/ Empalmador en Telefónica por noticias en diferentes medios de comunicación y anuncios de la empresa .

"vi el anuncio, creo que en el periódico y puse atención." (18G)

En algunos casos llegan a las pruebas tras conocerlas gracias a compañeros de estudio o trabajo.

“Una compañera llegó un día a clase con una solicitud de Telefónica, con la intención de que la cursáramos todos (...) yo no estaba muy segura de querer hacerlo (...) pero ellos mismos me la rellenaron y la mandaron.” (5).

Actitudes de la familia y los amigos respecto al ingreso en ese trabajo

En los textos y en las entrevistas surgen con frecuencia las respuestas de su entorno ante la decisión tomada. Sentirse arropadas, comprendidas, animadas o verse disuadidas, incomprendidas, incluso objeto de burlas, tiene para ellas tanta importancia que emerge en los recuerdos de las diferentes etapas de su vida.

La actitud de sus progenitores es la primera referencia para tomar decisiones. Los padres, desde su experiencia en este ámbito laboral, inducen o desaniman a las jóvenes en igual medida. En las narraciones se

repiten frases que aluden a esta doble postura: conformidad y desacuerdo en la primera etapa de su nueva andadura laboral y el apoyo prestado para conseguir el fin propuesto.

"mi padre encantado me enseñó a coger pico y todo (...)" (16F)

Ellas se ven inmersas en una paradoja: los padres estaban preocupados por el futuro económico de sus hijas, son incluso los comunicadores de la opción laboral que ellos conocen. En realidad, inclinaban a sus hijas hacia la elección de su empresa, pero preferían que hubieran aprobado el ingreso a una profesión menos dura, también en Telefónica.

"mi padre me recomendó seguir con lo de Telefónica y dejar la carrera para más adelante" (7)

"A esa oposición no (os presentéis) porque esa es para trabajar en la calle. Esa es que están las chicas allí en el curso subidas en el poste pasando frío y calor todo el día." (10A)

Finalmente, los padres, expertos en ese trabajo, ayudaron a sus hijas en la preparación física previa al examen.

"Mi padre me dijo que si decidía presentarme (que por él no) me enseñaría a cavar y allá que nos fuimos con el pico y la pala a un descampado (...) para que yo aprendiera que el juego con el pico no se hace con los riñones toda una lección".(3).

"Mi padre me acompañó (a la prueba práctica) que estaba tanto o más asustado que yo (...) mi padre lloraba en un rincón y yo me sentía como una "super-woman" (1)

Las opiniones de las madres se citan separadamente. También ellas aprueban la idea o la desaprueban al igual que sus esposos, pues muestran ciertos recelos ante este futuro laboral para sus hijas pero, a la vez, les animan a no seguir el modelo que ellas representan: amas de casa.

"siempre decía (mi madre) lo primero trabajar, luego casarte" (15E)

El respeto a su decisión sin presiones, la opinión sin más o la indiferencia son las reacciones que menos se presentan y provienen de familias ajenas a la Empresa.

"mis padres querían de mí una maestra" (23)

Los amigos de aquel entonces mostraron una actitud poco positiva al conocer su decisión y, salvo cuando son también hijos de empleados que se preparan con ellas, no comparten sus inquietudes sino que incluso las desaniman a seguir.

Las pocas ocasiones que citan la actitud de la pareja es para mostrar su acatamiento o su indiferencia ante la profesión escogida.

"él decía (a mis padres) déjala, si se estrella recogeremos lo que quede"
(13D)

Preparación para la prueba

Para poder acceder a alguna de las plazas que se ofertaba en la convocatoria era preciso superar un examen y posteriormente realizar un curso preparatorio denominado coloquialmente *el cursillo*.

El examen estaba constituido por una prueba teórica, una práctica, varios test psicotécnicos y una revisión médica.

Los familiares, que generalmente han pasado por ese trabajo, ayudan a las jóvenes a preparar la prueba práctica, "el hoyo" que se cita en los relatos. En muchos casos ese familiar es el padre; a pesar de que el cabeza de familia no ve muy claro el trabajo de sus hijas en este puesto, como se ha indicado anteriormente. Son ellos los que, en casi todos los casos, las acompañan y preparan con el pico y la pala. Este hecho es evocado con afecto.

"Fui un día a practicar con mi padre en el terreno de una amiga." (1)

"Ahí estuvo mi padre, al que tanto le debo (...) me enseñó a utilizar el pico y la pala" (4)

El nivel de estudios de la mayoría de las opositoras hizo que se sintieran sobre-cualificadas para desarrollar los temas teóricos; no obstante acudieron a academias especializadas para preparar la prueba. Estos centros de formación, regentados por empleados y con profesores que también pertenecían al colectivo de Telefónica suponían una garantía para la superación de la prueba teórica, gracias a su experiencia en evaluaciones anteriores y al conocimiento de la propia estructura de la empresa.

"Estuve seis meses preparándome el examen en una Academia de Madrid (...)" (3)

La ayuda de los amigos aparece también en sus narraciones. Los prolegómenos que constituyen la puesta en forma para la dura prueba física constituyen una aventura compartida con otros hijos de empleados.

"con unos amigos de mis padres cuya hija había aprobado (...) dijeron les dejamos el pico y la pala para que vayan probando a cavar" (10A)

Se pasa revista en los testimonios a las formas en que prepararon el temario de la oposición, por sí mismas o con la ayuda de la pareja.

"me preparé el temario en casa, con la ayuda de mi marido." (18G)

Apenas es significativo el caso de las informantes que dicen no haber tenido ninguna preparación para el examen práctico ni para el teórico y corresponde a las que probaron suerte sin vínculos con la empresa, sin conocerla, ni saber de qué trataba la prueba.

"no tenía ni idea de lo que había aprobado ni lo que tenía que hacer (...) (tras el examen teórico), pero te prometo que me di cuenta cuando me encontré delante del hoyo" (5)

VI.3. Imagen de sí misma y de su familia antes de su experiencia laboral

Las informantes ofrecen en sus relatos un repertorio de rasgos con el que se identifican a sí mismas o a su familia de origen, antes de incorporarse a las pruebas de acceso.

Las descripciones del entorno familiar del que proceden, los calificativos positivos o negativos del ambiente en el que han crecido, reflejan su integración o disconformidad con las normas de ese grupo primario. La aceptación del nivel social y la estructura en que han vivido hasta entonces o la necesidad de escapar de su círculo doméstico, surgen paralelos a la percepción de su propia obediencia o rebeldía.

En todos estos aspectos los relatos coinciden en un cierto tono épico. Los lazos familiares se evocan con cariño y la definición de sí mismas es una lista de cualidades. Sin embargo, apenas algunos relatos señalan aspectos de su carácter que signifique una ruptura con lo instituido. Ser feminista o de izquierdas son aspectos citados en muy contadas ocasiones frente a su fortaleza, su valor o, incluso, su inocencia.

La experiencia académica, sus preferencias y la habilidad para superar óptimamente los cursos realizados dejan clara, casi de forma generalizada, la ausencia de frustraciones por el abandono de los estudios. Mejor trabajar que estudiar, es el mensaje de fondo.

Figura VI.6: Imagen de ellas mismas y de la familia de origen: rasgos coincidentes (arriba) y menos citados (abajo)

Rasgos más comunes
Fuerte energética/lanzada...
Poco interés por los estudios, pero buenos resultados
Familia de clase no acomodada
Rasgos menos comunes
Feminista/Trabajadora/Hábil
No le gustaba estudiar
Familia progresista

Autoimagen en ese momento

La mirada atrás que se refleja en las narraciones, dibuja imágenes de protagonistas a medio camino entre la recomposición mitológica del yo, según la terminología de Hankiss¹⁶⁶, y la benevolencia al valorar sus decisiones en aquel momento. La mayoría coincide al evocar su personalidad con adjetivos muy positivos. No hay en esta apreciación diferencias según la edad, es decir, que las más jóvenes no son más entusiastas que sus compañeras más maduras. Se presentan a sí mismas en aquel momento con calificativos como: fuerte, energética, lanzada, valiente, decidida.

"Qué fuerza, qué vitalidad y qué convencimiento de poder comerme el mundo (...)" (4)

Entre los elementos que componen esa imagen retrospectiva se incluyen, en algún caso, su compromiso social y su cercanía a los movimientos de izquierdas, incluso con rotundidad.

¹⁶⁶ HANKISS, H. (1993).

"fui siempre bastante independiente, con sensibilidad social y también osada" (21)

"(yo) era totalmente de izquierdas" (13D)

Pero las múltiples y abundantes autocomplacencias se acompañan del reconocimiento de su falta de experiencia.

"Llena de ilusiones, de esperanza, de rebeldía (...) ninguna experiencia y mi entusiasmo no me resolvía los problemas" (23)

Madura, independiente, ilusionada: es amplio el repertorio de atributos al hablar de sí mismas en aquel momento. Apenas se encuentran juicios severos: en todo caso, la consideración de que no sabían muy bien lo que querían.

"No pensaba qué quería hacer en el futuro" (1)

Aunque *a priori* podríamos acudir a sus testimonios buscando perspectivas de género, sólo una de ellas se define a sí misma como feminista.

Del mismo modo apenas se refieren a las cualidades que pudieran favorecer el ejercicio de su profesión. Únicamente una de las mujeres considera que era hábil y trabajadora.

Actitudes y capacidad para el estudio

A pesar del alto concepto de sí mismas que se desprende de sus descripciones, tal como vimos en el punto anterior, no se hace extensiva esta buena imagen a su valía y capacidad para el estudio. La idea más compartida es que tenían poco interés en su formación cuando se presentaron a la oposición, aunque los resultados obtenidos no eran malos.

"En esa época no es que me gustara mucho estudiar pero se me daba bien" (11B)

"No se me daba mal (...) Pero es que yo no tenía una ilusión por ser nada" (15E)

Ciertamente no enaltecen sus éxitos académicos, a pesar de que cuentan en casi todos los casos con un nivel de estudios que han superado sin muchos problemas. La humildad que muestran es, en parte, una forma de justificar su elección, tal como posiblemente argumentaron en aquel momento.

"estudiaba porque no tenía más remedio (...) no quería estudiar ninguna carrera universitaria" (13D)

"yo le decía (a su padre) que no iba a poder con el trabajo y el estudio puesto que era de esas estudiantes normalitas." (7)

"a mí la teoría nunca me ha gustado, me gustaba la práctica" (10A)

Alguna de las informantes incluso se atribuye con más claridad una cierta incapacidad para los estudios. En todo caso, ninguna de ellas se recuerda a sí misma como amante de la vida académica. Aunque, como veremos más adelante, en ocasiones lamentaron no haber progresado en su formación.

Rasgos de la familia de origen

Al citar determinados aspectos del grupo familiar al que pertenecían, están completando un autorretrato en la etapa de su vida en la que acometieron este reto personal y profesional.

La definición de su familia de origen, tanto en los relatos como en las entrevistas, abunda en referencias al nivel económico de la misma, calificándola de “no acomodada” o “familia de trabajadores”. Reconociendo su pertenencia a un entorno con unas determinadas características, completan la definición de si mismas .

"era una familia no demasiado acomodada" (18G)

"familia normal, un barrio normal (...) no teníamos nada, lo justo: el balón y la muñeca (...)" (15E)

Otro aspecto que mencionan es el relativo al espíritu conservador de sus padres, a los que califican de clásicos y tradicionales. Seguramente esta valoración la hacen desde su experiencia de la relación paterno filial vivida. Este es el reflejo común de una determinada clase social en aquel momento y en entornos tan diversos como los que ocupaban obreros de Telefónica o trabajadores de otros colectivos laborales.

"soy hija de agricultor...soy la mayor de tres hermanos y, por supuesto cuando acabé el bachiller no quiso que saliera de casa para estudiar"
(5)

La cohesión familiar, sobre todo cuando se recuerda a los hermanos y hermanas, es uno de los rasgos evocados con cariño y emoción.

"somos dos hermanas siempre hemos estado muy unidas...me sentía muy arropada por mi hermana" (10A)

Sólo una de las informantes identifica el espíritu progresista de su entorno familiar como uno de los mecanismos impulsores hacia su trayectoria profesional, sin miedos ni cortapisas.

"Nací en el seno de una familia progresista" (21)

VI.4. Elementos identificativos del curso preparatorio (el cursillo): residencia, convivencia y valoraciones

Las mujeres que colaboran en este trabajo de investigación, dedican una parte importante de sus memorias a hablar del periodo preparatorio al ejercicio de las tareas de celador-empalmador y que suelen llamar *el cursillo*. Durante unos meses, tras aprobar la oposición, era preciso superar dicho curso, que impartía Telefónica. Asistían a clases teóricas y prácticas que se consideraban imprescindibles para desarrollar

la actividad elegida y compartían las jornadas en talleres donde se enseñaba el oficio y se ejercitaban físicamente de cara a su futuro trabajo (subir a los postes, cargar con pesadas escaleras...). Los meses transcurridos adiestrándose para su profesión son repasados inevitablemente en los relatos y entrevistas. Evocan el impacto que produjo en ellas su inmersión en un mundo que les era ajeno.

Aparecen profusas referencias también al trámite previo al curso: la oposición. En concreto, la prueba práctica, la realización de un hoyo de grandes dimensiones, que ponía a prueba su resistencia física. Muchas saben que esa tarea en concreto se hace con máquinas en el día a día, pero están orgullosas de haber superado este escollo.

En este apartado hay pocas diferencias narrativas entre los grupos de aspirantes del año 1979 y 1980, salvo las referencias que las del segundo curso hacen de ciertas determinaciones tomadas por algunos profesores de las escuelas de Telefónica, tras la experiencia del periodo anterior. En concreto, las primeras opositoras pudieron elegir entre la especialidad de celador y la de empalmador, mientras que en algunas escuelas, suprimieron este privilegio en la segunda etapa, clasificando a los trabajadores por su sexo: a ellas sólo se les permitía prepararse para empalmadores, a ellos para celadores.

Sí se aprecian descripciones distintas según la escuela de Telefónica a la que asistieron, de las varias que impartieron el curso preparatorio. Diferente nivel de exigencia y, en algunos casos, con trato preferente hacia las jóvenes aspirantes. Algunas opositoras del denominado “Grupo Principal”, que ya trabajaban en la empresa, reconocen haber pasado por un periodo preparatorio que fue simple trámite, lejos de la dureza que describen sus compañeras de oposición.

Las tareas y la disciplina vigente en la etapa de formación están controladas por los profesores (monitores) de Telefónica. La relación de

estos individuos con las primeras mujeres que trataban de ejercer como celadores o empalmadores es referida por las mujeres con angustia; el poder ejercido por algunos de estos representantes de la empresa ha dejado marcas en muchas de ellas.

En sus evocaciones de aquellos meses, además de las alusiones al impacto que les produjo la rudeza y el rigor de las normas, comparten espacio fragmentos llenos de nostalgia. Es la añoranza del ambiente creado entre los compañeros, solidarios ante la presión externa, de un grupo formado mayoritariamente por jóvenes con un itinerario personal cercano.

En esta etapa de sus vidas descubren las afinidades con sus compañeras, compartiendo sus dolores y frustraciones. Se apoyan entre ellas y surgen amistades que trataron de conservar y, en algunos casos, aun perviven. Como ya se ha indicado anteriormente, la compañía y la camaradería en esa etapa de aprendizaje neutralizó en gran medida las presiones experimentadas en la escuela de Telefónica. Si además, para asistir al curso, las jóvenes habían tenido que alejarse de su entorno familiar, buscaron en la convivencia obligada con otros compañeros el sustituto de ese grupo primario.

La adscripción a una determinada escuela de Telefónica venía determinada por la cercanía al lugar de examen, coincidente en general con su residencia personal. Las informantes del medio rural, debían acudir a realizar el curso al lugar designado. Las más jóvenes, cuando se ven obligadas a dejar su hábitat, sufren carencias más notables por su impericia en muchos aspectos. Las pocas que se alejan de su entorno en aquel momento y han de vivir fuera de su casa, lo hacen en lugares elegidos por sus mayores, donde consideran que estarán más protegidas.

Como se relata más adelante, este abandono del hogar será lo más común cuando posteriormente elijan su plaza de empleadas. Las

experiencias recogidas en este apartado son el avance de las vivencias que la gran mayoría de ellas narran en su primer destino laboral.

Promoción y grupo con el que realizaron el cursillo previo

Como ya se citó en el anterior epígrafe, las empleadas de la compañía que elegían dedicarse a las tareas de Celador/Empalmador pasaban directamente a este curso preparatorio sin haber superado examen alguno.

La convivencia desarrollada en este periodo creó lazos de amistad que se citan posteriormente e incluso formó parejas que en algunos casos fueron duraderas.

El primer grupo de mujeres que opositó para esta especialidad lo hizo en 1979. Inmediatamente después, en 1980, se presentaron un numeroso grupo de mujeres, ya con la experiencia reciente de sus predecesoras. Entre las informantes para esta investigación, también hay más presencia de quienes se presentaron en 1980 que de las aspirantes en 1979.

Las escuelas se repartían por todo el territorio español, siguiendo la estructura provincial de la empresa en aquel momento (Direcciones Provinciales). Entre las posibles localidades en las que era factible realizar este curso preparatorio, a cada empleado se le asignaba la que le correspondía según el lugar donde presentó la solicitud y realizó la prueba de acceso. La promoción más numerosamente representada pertenece a la ciudad donde se hicieron los cursos más nutridos de obreras: Aranjuez (Madrid). Algunas trabajadoras recuerdan la dureza de esas largas jornadas de dedicación exclusiva. El taller, de barracones, situado en un polígono industrial en la zona sur... incluso en ocasiones lo califican de “campo de concentración”.

"Nos recogía un autocar en Plaza Castilla todas las mañanas para ir a Aranjuez" (3)

Varias informantes evocan su preparación en Barcelona, Valencia, Sevilla y Bilbao. De las que realizaron el curso en Bilbao sólo contamos con una representante.

El sentimiento de identidad creado entonces entre las mujeres que se forman juntas se puede apreciar en su discurso, diferenciándose los grupos según el lugar de España donde se encontraba la escuela de Telefónica a la que asistieron y el año de acceso. Las anécdotas y experiencias más profusas de las recogidas en este trabajo, provienen de las jóvenes que hicieron el curso en Aranjuez, pueblo cercano a Madrid, en 1980.

Elección y especialidad laboral desarrollada (celador o empalmador)

Celador y Empalmador eran dos especialidades de la misma categoría laboral y se accedía a ellas por pruebas comunes. En el curso preparatorio se bifurcaban ambas trayectorias laborales, dada la diferente preparación física que se exigía para cada caso. La primera de ellas era considerada más dura y, como cuentan las protagonistas, en algún caso los profesores las presionaron para que derivaran a esta opción, a su pesar, e incluso a lo largo del periodo de aprendizaje.

"Yo con otras dos chicas más (...) decidimos ir para celadoras. Vaya error el nuestro, a la semana nos dicen (...) empalmadoras o a la calle (...) lógicamente nos cambiamos a empalmadoras" (4)

Esta "orientación" no correspondía en realidad a una discriminación positiva a favor de las mujeres. La experiencia del primer curso del 79, en el que se formaron parejas entre los aspirantes, produjo situaciones para las que no se encontraban preparados los monitores; esto les indujo a evitar la coeducación resolutivamente en la promoción siguiente: todas las mujeres se prepararían para Empalmador y los varones para Celador.

En general las jóvenes no habían mostrado una gran preferencia por una u otra especialidad y tampoco se quejaban por haber sido obligadas a escoger la que supuestamente era menos fuerte (la de Empalmador). En uno de los relatos, sin embargo, aparece la frustración por no haber podido dedicarse a la profesión de su padre (Celador) por impedirlo los profesores. Así lo resume una alumna que asistió a la escuela de Aranjuez en 1980:

“Veintiuna mujeres acabamos el curso. La convocatoria era para Celadores y Empalmadores. Todas superamos las pruebas (...) pero en el curso que duró cuatro meses se nos impuso la separación por sexos, a los hombres los formaron para ser celadores y a las mujeres empalmadoras. Un hombre que quiso ser empalmador fue expulsado del curso” (8)

Valoración de la experiencia del examen práctico

El examen práctico fue para muchas de ellas la inmersión en lo que iba a ser su trabajo en la siguiente etapa de su vida. El mes en que se realiza el examen, el clima de muchos de los lugares donde se llevó a cabo y la precariedad de medios, se suman a la dificultad de realizar un hoyo de características similares a una tumba.

Las hijas de empleados o las que ya pertenecían a Telefónica ejerciendo otras labores, conocían en qué consistía la prueba, incluso habían practicado para “dar la talla”. Pero tanto ellas como el resto de aspirantes no dejaron de impresionarse por lo que califican mayoritariamente como experiencia dura y dolorosa. Incluso mujeres que se habían curtido en las tareas del campo recuerdan el momento como sigue:

“el calor era insoportable, la tierra estaba dura y levantaba un polvorín que envolvía (...)” (5)

Otro sentimiento compartido es la extrañeza. La situación les era ajena a pesar de que ya era previsible a partir del texto de la propia

convocatoria. Jóvenes, estudiantes...nunca se habían encontrado en una situación similar y lo manifiestan. Esta reacción es aún más significativa cuando no pertenecen al entorno de la empresa.

"no creía que fuera en serio" (22)

"La prueba práctica de la convocatoria sorprendió" (17)

No hay en ningún caso buenos recuerdos del examen. Si dicen que el ejercicio práctico fue inolvidable o que las pruebas médicas eran para hombres, como ocurre en algún caso, no se hace como valoración positiva.

"inolvidable, me costó mucho hacer el hoyo, un par de ampollas y bastantes sudores (...) análisis y prueba de dinamometría con valores calculados para hombres (...) era necesario pesar más de 54 Kg (3)

Hay, sin embargo, otro elemento a considerar tras la lectura del relato de esta etapa de su vida: surge un sentimiento de valoración positiva de sí mismas. Superar la prueba las hace sentirse "superwoman", como dice una de ellas.

Otras evocaciones agradables que aparecen, son el ambiente solidario vivido y el compañerismo de otros aspirantes, desconocidos hasta ese momento.

Valoración de los profesores

Los monitores presentes en aquella prueba y en el curso posterior son la clara representación del poder en el mundo laboral al que se incorporan: un mundo de varones en una empresa con estructura militarista y en un trabajo duro que no disimulan su rechazo ante las nuevas alumnas.

"todavía veo la cara del monitor con aquellas carcajadas" (10A)

Los profesores eran empleados y, la mayoría, de la misma categoría laboral a la que ellas aspiraban y que temporal o permanentemente ejercían tareas docentes en las escuelas de Telefónica. Alguna, incluso, estima que los profesores ejercitaban su capacidad de persuasión para que abandonaran.

“nos lo hicieron pasar mal (...) disuadirnos en nuestro empeño de conseguir esos puestos de trabajo desempeñados sólo por hombres (8)

“no querían mezclas ni que hiciéramos parejitas. Aún a pesar suyo yo, por ejemplo, me casé con un celador y no fui la única” (3).

La relación que mantienen con ellos les merece muy baja consideración. Cuando recuerdan a los profesores, engloban todas las descalificaciones en un adjetivo con el que parecen disculpar la actitud ante ellas y su escaso nivel cultural y pedagógico: eran mayores. Reconocen, no obstante, su habilidad en la profesión.

"eran personas que rondaban los 50, con bastante poca preparación tanto en cuanto a cultura general como pedagógica (...) sí, en lo que era material se defendían" (7)

Más escasas son las valoraciones benevolentes, como las que reconocen que eran amables, paternalistas o que ayudaban a su inserción. Las dos únicas apreciaciones positivas son de hijas de empleados. El padre de una de ellas ejercía de profesor en la escuela en ese momento, en otro curso. Su hija, además de citar la amabilidad de los profesores repasa y coincide con casi todos los calificativos negativos que enuncian el resto de compañeras. Sólo una de las informantes que continúa hoy en las tareas de empalmador, considera completamente efectivas las respuestas de los profesores.

En algunos relatos se insinúa que muchos profesores tenían un trato deferente hacia las alumnas que eran hijas de empleados y, en alguna ocasión, se pone esta afirmación, no reconocida, en boca de otros.

“me daba un poco de vergüenza que pensarán que podía tener ciertos favoritismos... (mi padre) estuvo allí de profesor” (13D)

Calificación del curso

Para ser aceptadas en los puestos de obreras a los que aspiraban era preciso aprobar una serie de materias y bajo una disciplina y ambiente que casi la totalidad de las informantes califica de duro y recuerdan con pesar. Las descripciones más crudas y más extensas de esta etapa provienen de las alumnas de la escuela de Aranjuez.

“Era un campo de concentración...nos trataban bastante mal. (10A)

Las pruebas sólo podían ser realizadas si tenían una buena preparación física y el horario equivalente a una jornada laboral. Así, comparan esta etapa con la de los jóvenes varones durante el servicio militar obligatorio.

"Recuerdo aquellos meses como una pesadilla. Fue casi como hacer la mili" (1)

Cuando a esto se añadían determinadas circunstancias familiares, las situaciones resultan aún más penosas.

"muy duro porque yo ya tenía el niño, hablé con la guardería (...) físicamente agotada, estaba sola" (16F)

Pero sus quejas no sólo son debidas al cansancio experimentado por tanta actividad. Entre los calificativos que les merecen sus experiencias de estos meses no faltan las percepciones de un ambiente competitivo.

"Fue difícil, lo más la competitividad a la que nos vimos sometidas" (4)

Denuncian actitudes poco dadas a favorecer su integración en este entorno laboral; incluso aseguran haber sufrido más reparos que sus condiscípulos varones.

"El curso era duro, eliminatorio y las mujeres debíamos pasar por pruebas que a algunos hombres no les llegaba" (17)

Hay que señalar que en este caso, como en otros puntos de este análisis, se encuentran afirmaciones que parecen contradictorias. Así, prácticamente la mitad de los relatos acompañan estas imágenes dolorosas con el reconocimiento de la importancia que tuvo como preparación para la etapa posterior.

"El duro curso nos había preparado de manera adecuada" (21)

Incluso evocan simultáneamente momentos felices, gracias a los compañeros y compañeras con los que compartieron aquellos días.

"Aquello lo recuerdo como un ambiente estupendo de compañeras y con una presión tremenda por parte del profesorado y dirección de la Escuela...se respiraba un ambiente de disciplina, represión y presión sobretodo a las féminas" (7)

Sólo cuatro de nuestras informantes hablan bien de esta experiencia, sin compartir esta valoración con calificativos negativos. Una de ellas, acostumbrada al trabajo en el campo dice:

"Del curso en general tengo buenos recuerdos...sentía respeto por los postes pero cuando hablaba con los demás compañeros les pasaba lo mismo (5)

Sentimientos en el primer alejamiento del hogar (curso)

Los pocos distanciamientos producidos en este momento justifican las escasas referencias al respecto. Pero los casos en que se produce, se valoran. Hablan de libertad pero al mismo tiempo de dolor y tristeza. A lo largo del relato muestran la cara y la cruz del que fue en muchos casos su primer extrañamiento.

"En Septiembre tenía que empezar un cursillo (...) tenía que irme a Valencia, yo que nunca había salido sola de casa (...) mis padres me dijeron que sería muy duro (...) Recuerdo aquellos meses como una pesadilla (...) cuando elegí Barcelona (el primer destino) ya me había

acostumbrado a estar lejos de casa (...) tenía allí a mi hermana (...) supuso el final de mi emancipación. (1)

Lugares de residencia que mencionan durante el cursillo

El domicilio que recuerdan de aquella etapa era en todos los casos un lugar de paso. Los pocos meses que dura la preparación en la escuela no favorecía el asentamiento en lo que pudiera considerarse un hogar.

En algunas provincias, Telefónica dispone de residencias para empleados y en estos casos era la opción más fácil y económica y la preferida por los padres que trabajaban en la empresa.

La familia se preocupa por asesorar y buscar a su hija el lugar más adecuado en la elección de su vivienda temporal. Las instalan en residencias o en pensiones, pero estas estancias se abandonan en algún caso para ocupar un lugar ya elegido por ellas mismas.

"mis padres hablaron con las Teresianas para ver si existía alguna Residencia en Sevilla donde yo pudiera quedarme mientras hacía el curso...la residencia estaba orientada para estudiantes y los horarios nuestros no coincidían con los demás...decidí irme a la pensión donde estaban muchos de los compañeros del curso. Se lo comenté a mis padres y por primera vez no pusieron ninguna objeción" (5)

"Mi padre me buscó una pensión y allí comenzaron mis primeros pinitos de mujer emancipada" (1)

VI.5. Elementos identificativos del primer destino

Si durante la realización del curso preparatorio sólo algunas de las mujeres que componen la muestra de esta investigación experimentaron el alejamiento de su hogar, la elección de su puesto de trabajo significa para la mayoría de ellas salir de su mundo.

Las vacantes existentes determinan sus elecciones. Las localidades más habitadas son las más carentes de mano de obra para desplegar las

redes de telefonía y es a ellas a las que destinan a la mayoría de los nuevos empleados de la empresa.

Los obreros que habían obtenido mejores notas en el curso preparatorio podían elegir plazas más cercanas al lugar deseado, en general su lugar de residencia en aquel momento. Las obreras recuerdan que buscaron la cercanía con sus amistades formadas en el curso preparatorio, sobre todo la de otras mujeres. Estas decisiones marcan caminos comunes, distanciamientos y, en cierta medida, el futuro profesional y personal de muchas de ellas.

Conceden mucha importancia a los sentimientos derivados de la convivencia en sus nuevos hogares, a veces lugares de paso. La libertad, la soledad, la lejanía y todo un universo paralelo a la propia experiencia laboral, fuera cual fuera el tiempo en el que desarrollaron las faenas de celador o empalmador.

Alejamiento de su entorno habitual

La plaza elegida, una vez superado el curso preparatorio, las alejó de su hogar. Para la mayoría de ellas es la primera salida de su entorno, de su familia y al describirlo muestran emoción mezclada con otros recuerdos.

"me fui con 17 años (...) yo lo recuerdo mal, porque además nos fuimos unos días antes de Navidad" (11B)

Las ciudades en crecimiento tenían más necesidad de crear infraestructuras y era donde se creaban más puestos de Celador y Empalmador. La elección de plaza viene determinada por la nota media obtenida durante el curso y por la decisión de ir con el grupo de amigos en el que se integraron durante el curso. Ambas circunstancias las obligan a apartarse de su residencia.

Sólo una de ellas, ya casada en ese momento, pudo pedir plaza cerca de su vivienda habitual que era uno de los objetivos que se había marcado en su acceso a este trabajo: no alejarse de su esposo.

Las grandes ciudades y las que tenían más necesidad de crear infraestructuras eran las que precisaban más obreros de este tipo, siendo éstos los destinos más nombrados: Barcelona, Madrid, Bilbao, Vigo, Valencia.

Tres de los destinos que se mencionan fueron zonas menos pobladas y la decisión, que vino determinada por la cercanía a su compañero, las mantiene alejadas del grupo de compañeras y de su cobijo, algo que aún hoy lamentan, como veremos más adelante.

Razones para elegir la ciudad de destino

La selección de plazas se hacía por orden, según calificaciones y en un acto comunitario. Conectadas por teléfono todas las escuelas, iba cantando cada alumno el nombre de la plaza elegida, según era requerido. Cuando se había formado un grupo de amigos se preferían lugares con más plazas, que les garantizara conservar su compañía. En concreto, la amistad con alguna amiga del cursillo fue el factor que más tuvieron en cuenta estas mujeres para elegir su primer destino.

“pues acabamos y aprobamos (mi hermana y yo). Ya sabíamos que plazas no iba a haber en Madrid y nosotras, como íbamos en lote, pues vamos a ver dónde ir porque en el País Vasco bueno no nos hacía mucha gracia (...) sabíamos que había muchas plazas en Valencia (...) dentro del curso habíamos hecho amistad con diferentes chicas y una de ellas, que era hija de los amigos de mis padres (...) dijimos bueno pues donde sea vamos las tres juntas (10A)

Residir cerca de su familia es el segundo motivo esgrimido, sobre todo cuando las mujeres ya mantenían una relación estable o habían creado su propia familia, pero echaban de menos la compañía de sus camaradas femeninas.

“yo me fui sola a Mondragón porque mi compañero estaba allí (...) estaba menos arropada que las otras chicas porque fueron juntas” (16F).

En ocasiones se unían otros argumentos, como el seleccionar un puesto con un determinado tipo de trabajo.

[habla en tercera persona]”sus padres desde Orense la aconsejaban que se acercara a ellos (...) por otra parte, estaba el trabajo de Conservación que se suponía que no era tan duro.” (2).

La decisión siempre se conjuga en plural y generalmente en femenino.

“salimos ocho chicas para Barcelona” (7).

Se han creado lazos en este corto lapso de tiempo que desean conservar y que las hace sentirse más seguras.

"En la Navidad del año 1980 pedimos plaza, habíamos formado un grupo de amigos (del cursillo) y queríamos ir juntos" (5)

En la segunda promoción se valoró también la existencia de otras mujeres que ya ejercían esta profesión desde el año anterior.

"once de nosotras nos fuimos a Barcelona donde ya había otra promoción de empalmadoras del año 79 (pensamos que ellas ya habrían roto el hielo).”(3)

Algún relato manifiesta propósitos distintos de los mencionados como, por ejemplo, el alejamiento de alguien o de algún lugar.

"solicité plaza en Palma de Mallorca por ver si poniendo el Mediterráneo por medio mi novio me olvidaba (...). También me entraron más ganas de dejar Sevilla, bastante atrasada y machista entonces" (21)

Cómo vivió la estancia en su primer destino

Para las más jóvenes, salvo las que ya habían pasado por esta experiencia durante el curso preparatorio, ésta es la primera oportunidad de vivir una vida independiente.

Sin embargo, mientras que las primeras hablaban de libertad, entre las que abandonan el hogar en este su primer destino, el sentimiento más citado es la soledad. Este relato en tercera persona evoca así su partida:

“Esta ciudad, que era absolutamente desconocida para ella sería el escenario de su primera independencia familiar. Con la bolsa de viaje abandonó el tren (...). Sólo tres chicas más tenían ese destino pero no viajaban en ese tren...nunca olvidará la auténtica sensación de soledad en aquella habitación pequeña fría y amarillenta que vigiló el desvelo de su primera noche en la nueva ciudad” (2)

Se expresan así tanto las que recuerdan con melancolía a sus padres, a sus hermanos menores, a sus amigos y los lugares de su infancia como las que, a pesar de compartir su vida con su pareja, añoran al grupo creado en la escuela de Telefónica y se lamentan de haber perdido el contacto con sus compañeras, no haberse visto apoyadas por un grupo de mujeres con las que compartir aquellos momentos.

"pobrecita mi hermana era muchísimo más pequeña...sufrió mucho...se quedó ella allí solita" (11B)

"que me fui sola (...) que eso también fue más negativo porque las del curso fueron dos o tres a cada sitio, entonces ya unas con otras te arropas te apoyas compartes toda esa vivencia que es nueva y sin embargo al encontrarte sola fue para mí muy fuerte eso, el no poder comunicar lo que estaba pasando, lo que estaba sintiendo" (16F)

Otras referencias hablan de aventura, indiferencia o valoran el ambiente de la ciudad en la que pasan su primer destino. En ocasiones todas estas emociones se mezclan en el mismo párrafo.

"aparecí en Mallorca, era todo una mezcla de confusión, miedo, alegría" (5).

"no recuerdo haber tenido ninguna inquietud de pensar que me tenía que ir de Madrid"(13D)

Tiempo que estuvo realizando los trabajos propios de la especialidad (trabajos en la calle o en la central)

No todas las mujeres que consiguieron superar los diferentes escollos que se pusieron en su camino, ejercieron después de obreras durante el mismo tiempo. Diversas circunstancias que luego se repasan hacen que haya marcadas diferencias entre ellas en este aspecto.

Los cambios de acoplamiento, es decir la opción a cambiar de lugar de residencia o grupo de trabajo dentro de la misma categoría laboral, se producían una vez al año.

Otra de las posibilidades que se les ofrecía era acceder a otro trabajo por una oposición de las varias que convocaba Telefónica. Aunque no era normal que se les asignaran otras labores, como las de oficinas, sin cambiar su categoría laboral, se hizo así excepcionalmente con el fin de salvar situaciones para las que los mandos y la empresa no encontraban solución.

De la clasificación que hemos realizado a partir de lo que nos cuentan estas trabajadoras, el período transcurrido en las tareas de celador y empalmador que más frecuentemente encontramos es, aproximadamente, un año. Pero también hay un grupo numeroso que las ejerció durante un periodo superior (de uno a tres años). Algunas de nuestras informantes cubren escasamente los cinco meses en el ejercicio de esta labor, incluso las hay que, apenas después del curso preparatorio y la toma de posesión de su plaza, dejan este trabajo. Lejos de falsos discursos heroicos, manifiestan su reacción ante tal eventualidad.

"menos mal que estuve sólo mes y medio en este destino porque si no, acabo fatal" (7)

Aunque fuera un corto ejercicio, algunas de ellas dejan claro en algún caso que no tuvieron trato de favor.

"Estuve trabajando de empalmadora aproximadamente 10 meses, todo el tiempo en la calle" (4)

Dos de estas trabajadoras siguen, en 2005, en la misma categoría laboral: una, con las mismas tareas y sin ningún cargo; la otra, como mando intermedio. Ambas manifiestan en distintos puntos de la exposición su interés, su capacidad y su orgullo por mantenerse en este trabajo.

"llevo 21 años. Voy a ser la primera que me voy a jubilar en activo de celadora" (15E)

"en los 13 años que llevo de EGPE (capataz) he llevado a mucha gente a mi cargo, incluso a antiguos compañeros y nunca me he sentido rechazada como jefa por ser mujer; ha habido cosillas (...) pero se fueron solucionando sin mayor problema (8)

El hecho de que hayan permanecido ejerciendo esta profesión, es independiente de sus antecedentes familiares, pues si bien es cierto que ambas son hijas de empleados, también pertenecen a sagas de Telefónica las que estuvieron menos de cinco meses. Así pues, las hijas de empleados están mayoritariamente entre las que pasaron el mínimo tiempo y el máximo según esta clasificación. De esta manera, cumplen algunas el objetivo familiar de entrar en la empresa por la única puerta disponible y, otras, su deseo de realizar una tarea que les gustaba, en algún caso, emulando a su padre. Las jóvenes que no eran hijas de empleados estuvieron un periodo de tiempo medio, más de cinco meses y hasta tres años.

VI.6. Contexto social del primer destino

Para la mayoría de las informantes, el inicio de su andadura profesional supone el abandono de su hábitat y la necesidad de insertarse en diferentes grupos. Nuevas comunidades con nuevas costumbres, un

nuevo espacio para residir y un entorno laboral que, además de resultarles ajeno, implica adaptación a los compañeros de las brigadas, formadas tradicionalmente sólo por varones.

Por si todo esto fuera poco, la sociedad española, que emerge de un pasado de represión y en cuya evolución ellas están inmersas, no ha modificado, en general, determinados prejuicios y las obreras sufren las manifestaciones de extrañeza y de rechazo de varios colectivos, tanto de los representantes de las fuerzas del orden, como de la gente de la calle.

El nuevo hogar, escogido según los medios económicos que les proporciona su empleo, es siempre compartido, tanto por la imposibilidad de disponer de una vivienda independiente, como por su deseo de convivir con el grupo de afines creado en el curso preparatorio, fundamentalmente otras alumnas que habían pedido la misma ciudad de destino.

La experiencia laboral implica la aproximación a otros jóvenes con los que se crean nuevos vínculos, así como el refuerzo de la relación con sus compañeros de vivienda, que en ocasiones lo son también de trabajo. Es, también, la constatación de la necesidad de cambio, tanto por parte de la empresa que permanece ajena a las necesidades cotidianas de un nuevo colectivo, como por parte de las mujeres que pertenecen a categorías laborales “tradicionales” en Telefónica y que no las consideran, de entrada, compañeras.

El tiempo libre, que solemos emplear en informarnos, recrearnos e interactuar con otros en actividades distintas de aquellas que desarrollamos para ganarnos la vida, se convierte en este caso en una extensión de su vida laboral y del hogar, por lo que no cumple su misión de integrar en ámbitos distintos a las jóvenes informantes. Sí supone la consolidación hasta nuestros días de determinadas amistades y el alejamiento de los que en la etapa de vida familiar eran sus pares.

En este contexto, marcado por la necesidad de adaptación y la quiebra con su etapa anterior, no parecen encontrar mucho respaldo en sus familias de origen, que siguen viviendo esta etapa con la esperanza de que se trate de una ocupación temporal.

Lugares de residencia que mencionan durante su primer destino

Del mismo modo que las informantes que se alejaron de su grupo familiar al realizar el curso preparatorio hablan del lugar en que se desarrollaba su vida fuera del entorno de la escuela de Telefónica, cuando la mayoría de ellas fueron a ocupar plaza en una ciudad distinta a la suya, se refieren a su nueva residencia.

La evolución que siguen en la elección de su morada es la siguiente: pasan de vivir en grupos más numerosos a lugares con personas más afines. En una primera etapa se alojan en pensión, hotel o son acogidas por conocidos o familiares.

"tenía un primo casado allí, también celador y nos ofreció su casa para aterrizar a todas" (7)

Sugieren que su situación mejora al pasar del hospedaje al piso compartido con otros compañeros o compañeras del grupo creado durante el cursillo preparatorio.

"De la pensión de mala muerte pasó a alquiler comunitario" (2)

"compartíamos piso en Barcelona 3 compañeras y una hermana de una de ellas" (13D)

El más citado de todos sus hogares es el que comparten con su pareja, bien desde el principio, bien porque conocen a alguien en esa etapa con quien pasan a convivir. Sin embargo la decisión de residir con su compañero lleva aparejados diferentes problemas que no lo hacen fácil,

como el tener que asumir más responsabilidades. La consecuencia más comentada en esas ocasiones es el alejamiento de otros amigos.

“Enseguida nos buscamos un piso (...) pero nos fuimos en malas condiciones y a lo mejor me desvinculé demasiado del grupo...entonces para mí no era divertido estar fuera de casa (...) era un suplicio, tenía que hacer la comida (...) esa etapa loca de los diez y ocho hasta los veintitantos yo no la he vivido.” (11B)

Apenas alguna sigue en ese momento conviviendo con su familia de origen pues, como se dijo más arriba, éste es para casi todas el momento de su emancipación familiar. Cuando su primera salida del entorno familiar fue al realizar el cursillo de formación, temen perder la independencia conseguida.

"En Barcelona tenía a mi hermana y me vino bien por una parte y mal por la otra. Bien porque ya tenía el alojamiento solucionado y por tranquilidad de mis padres y mal porque supuso el final de mi emancipación y eso lo iba a llevar bastante mal" (1)

Relaciones personales durante el cursillo y el primer destino

Al recordar ambas etapas de su vida, el curso y los primeros momentos del ejercicio de este trabajo, aprecian muy positivamente las relaciones personales que florecieron entonces. El compañerismo generado en su entorno laboral y en el lugar de residencia, compartido generalmente con colegas de profesión, produce incluso emoción en el día de hoy.

“Gracias a mis compañeros de los cuales aún hoy mantengo un grato recuerdo porque a nivel personal se portaron muy bien y procuraban que ni cargase con peso ni subiera a escaleras o postes” (3)

Hablan de compañerismo, sin personalizar, pero las referencias más abundantes tratan de la relación especial con algún amigo o amiga que sirve de apoyo en momentos difíciles.

“Cuando acabé (el hoyo) un compañero que se estaba examinando igual que yo me preguntó ¿quieres que te lleve a algún sitio? ...muchas

veces me he preguntado por qué me fié de él, me dio confianza. Después aprobamos los dos y se convirtió en un buen amigo" (5)

"Con las chicas del cursillo muy bien, con esa compañera que te digo...me llevaba demasiado bien; yo era muy susceptible y ella me ayudó en momentos de baja forma...había como una amenaza."(18G)

En otras de estas narraciones se hace mención también a sus círculos de amigas: pequeñas pandillas de mujeres que se formaron, en general durante el curso preparatorio, que decidieron conjuntamente su lugar de destino y que perviven y se refuerzan durante, al menos, esa etapa.

"Me sentía capaz de afrontar las duras pruebas del cursillo y así se lo transmitía a las seis compañeras empalmadoras (...) todas las chicas pedimos el mismo destino para estar próximas y ayudarnos (...). El conocer más chicas del cursillo de Madrid y de otras provincias nos ayudó a reafirmar nuestra capacidad laboral" (21)

Otros testimonios acerca de su grupo de amigos y de la relación que deriva en la constitución de una pareja también se cita en los relatos, casi siempre con el telón de fondo de su empresa: Telefónica.

"También había mucha gente de fuera que vivía en pisos (...) en uno de esos pisos conocí al que luego sería mi marido, también compañero y celador, para más señas" (1)

Continuidad de esas relaciones

Cabría pensar que estas amistades sucumbirían al superar su etapa de adaptación en un mundo que les era ajeno. Sin embargo, incluso cuando abandonaron aquellas categorías, que luego se denominaron OAPE (Operador Auxiliar de Planta Externa) el empalmador y OASP (Operador Auxiliar servicio Postventa) el celador, mantuvieron algunos de los contactos anteriores.

"éramos todos muy jóvenes y nos relacionábamos después del trabajo y con algunos, aún después de tantos años, seguimos la amistad aunque cada uno ya se ha trasladado a otras provincias" (20)

Estos lazos han sido muy importantes a la hora de ampliar el número de contactos y obtener testimonios para esta investigación. Existe todo un entramado de relaciones entre nuestras informantes. Los comentarios y los entusiasmos se han transmitido entre amigas de aquella etapa que conservan su relación y el resultado más eficaz incluso que los anuncios publicados en los medios de comunicación de la empresa.

El grupo de Aranjuez de 1980 celebró una cena en el vigésimo aniversario de su estancia en la escuela. La red de contactos se amplió y, antes y después de este evento, mantuvieron una larga “correspondencia” electrónica.

En sus exposiciones comentan la preexistencia de alguna de estas relaciones especiales, muy valoradas. Incluso en los encuentros ocasionales con antiguos amigos se mantiene la relación de afecto.

Tenía una buenísima relación con un compañero (...) tenía novia y salíamos con otros compañeros casados (...) hace poco vino aquí a una reunión, me conoció y muy bien" (18G)

Las referencias a las relaciones finalizadas aluden a los vínculos desaparecidos con su pareja de aquella etapa.

Cambio en las relaciones con los amigos de etapa anterior

Al tiempo que emprendían nuevas amistades en su entorno laboral, otras relaciones anteriores se desvanecían. La incompreensión ante su interés por desarrollar una tarea considerada por muchos poco idónea, fue el principio del alejamiento de sus amigos de la etapa anterior (del barrio, del instituto, etc.)

La separación real, al trasladarse a otra ciudad contribuye también a que muchas de ellas rompan lazos anteriores, incluso con sus novios o pretendientes.

“Cuando me fui de Madrid (...) llevábamos seis meses saliendo (...) no era romper, luego íbamos a volver pero yo sabía que era insostenible. No puede ser el estar separados guardando una ausencia cuando hay tantas cosas nuevas por hacer y por ver. Él se lo empezó a tomar muy mal (...) le dije: a mí no me agobias ni tú ni nadie y lo dejamos (¿y los amigos?) casi todos siguieron estudiando con lo cual, se hacen nuevos amigos, se meten a otras historias (...) conservas los que realmente son. Cuando volví, tres años después, yo había cambiado mucho pero mis amigos del colegio y del jardín también (...) nunca volvió a ser como antes” (10A)

La evolución de las relaciones anteriores al ingreso en esta profesión no es un tema muy tratado en sus relatos y entrevistas. Sólo alguna considera este hecho y en respuesta a una pregunta explícita al respecto. Las causas que descubren en este análisis son, además del distanciamiento debido a su partida, los diferentes caminos seguidos en la vida. Mientras ellas se esmeraban en buscar una estabilidad en el empleo, sus amigas continuaban con su formación o se dedicaban al hogar.

En general reconocen que el comienzo en esta profesión supuso el alejamiento de los amigos de su etapa anterior. Sólo una, por el contrario, afirma que no se produjo ningún cambio, pero es realmente un caso especial al tratarse de una mujer que continuó viviendo con su esposo y en la misma ciudad.

La aparición en los medios públicos y su valoración

Para esta investigación se han recopilado y se reproducen diferentes productos comunicativos⁵ que se ocupan de las primeras mujeres celadoras o empalmadoras. Se conoció la existencia de todos ellos a partir de sus testimonios. Hablan de su aparición en medios públicos sin ser preguntadas sobre el particular, con cierto orgullo.

⁵ Algunos de ellos se reproducen en el Anexo 5

"en esa época fue la entrevista que te decía (...) tuve sensación de ser pionera (...) el jefe dijo que había interés en que se vaya a un programa de radio" (13D)

"el día que me dijeron que acababa de aprobar (para otro puesto) me habían hecho una entrevista por la radio (...) estaba sobreexcitada" (10A)

Fueron entrevistadas, fotografiadas, filmadas o recuerdan a alguna compañera que fue protagonista en alguna de estas "hazañas" y muestran desencanto por el tratamiento que se hizo del tema, en cierto modo algo frívolo.

"perteneíamos al colectivo con mayor siniestralidad laboral de la compañía pero eso no era un tema que interesara a la prensa" (8)

Como en tantos puntos de la crónica sus argumentos muestran la cara y la cruz de una realidad.

"Un día llegó por la central no sé cual redactor de la revista Diez Minutos. Claro, confundieron algunas cosas como nuestros nombres y alguna metedura de pata que otra, pero puedo decir que fui protagonista por un día" (1)

Describen su aparición en prensa, televisión e incluso en el noticiario NODO. Una de las entrevistadas afirma que su aparición en la gran pantalla fue el principio de otra historia.

"le he conocido (a mi marido) en Telefónica, pero él me ha conocido a mí en el cine que me hicieron un reportaje (...) era un NODO (...) dijo a ésta la voy a conocer yo" (15E)

El evento de la cena conmemorativa de las jóvenes del curso de Aranjuez de 1980, fue recogido en el periódico de la empresa (TeleVip) junto con una foto de ellas en aquel momento. El tratamiento que se dio a este aniversario dio lugar a discrepancias. Se generó un intercambio de correos entre ellas y con la periodista que redactó la noticia. El mensaje previo a la nota de prensa fue elaborado por una de las participantes en esta investigación. En las conversaciones mantenidas con ella a lo largo de

este estudio, manifiesta que se sintió muy defraudada, al considerar que no se había reivindicado suficientemente la importancia de este trabajo, que aún es el suyo y que Telefónica hoy prácticamente ha externalizado:

"Esto lo escribí cuando leí el borrador de la periodista (...) no me sentí apoyada por las demás (...) espero que tú saques más partido de lo que te mando" (8)

Repercusiones de la situación socio-política en su trabajo

El momento que se vivía en España, con una Constitución reciente (1978), pero sin haber desarrollado aún diversas leyes ni normas adaptadas a sus artículos, sobre todo en temas laborales, es obligado telón de fondo de sus historias.

"Era la segunda convocatoria en la que dejaban presentarse mujeres después de firmar la Constitución en la que se proclamaba la igualdad entre los sexos" (3)

Lo que alguna de ellas denomina anécdotas, constituyen en todos los casos el núcleo de sus narraciones. Por ejemplo, la difícil situación creada por el incremento de los atentados terroristas y el malestar y prevención de los militares, aparece en sus relatos formando parte de sus vivencias personales. Muchas de ellas creen que era fundamentalmente el tipo de trabajo y sus condiciones lo que les hacía pasar situaciones de miedo y de peligro. Así refiere una de las protagonistas la noche del 23 F. (1981)

"la noche del Golpe de Estado nos tocó trabajar (...) frente a una comisaría (...) con tanques paseando por las calles y soldados metralleta en mano (...) en fin que si se llegan a poner nerviosos los soldaditos, viéndonos entrar en el agujero nos hubieran podido dar un buen susto"(9)

"En otra ocasión me vi rodeada por 5 CETME y una metralleta en un patio de viviendas de militares, aquella madrugada explotó un artefacto (...) me tuvieron detenida hasta que vino el capataz y respondió por mí."(8).

Se comenta con frecuencia el posible peligro que podía suponer un destino en el País Vasco

"a lo mejor mi madre se alegró de que yo entrara en Telefónica porque me veía a mí de policía y no le gustaba y además fue cuando todo lo del País Vasco y todos los mandaban para allá"(15E).

Las referencias en sus testimonios relacionando el momento político con temas de género ("afectaba más a las mujeres" o "era un orgullo contribuir al cambio social") son escasas.

"ahora ves una chica y no te llama la atención pero entonces reaccionaba todo el mundo cuando nos veía" (11B)

"contribuir al cambio en un momento en que era esa la idea clave alrededor de la que giraba la sociedad española en su conjunto" (23)

Su reacción incluso las enfrenta a ciertos grupos de mujeres, al mantener una postura distinta en determinadas situaciones.

"Otra experiencia menos grata fue la de la Secretaría de la mujer (...) una acampada frente a un cuartel donde iban a ser admitidas mujeres por primera vez (...) yo lo entendía como una barrera para las mujeres" (21)

Problemas derivados de la falta de normativa

También en el aspecto legal notan de facto el desfase entre el ambiente igualitario que empieza a respirarse en el país, los enunciados del texto constitucional que proclama determinados derechos y la adaptación a situaciones cotidianas como las que se les presentan a estas mujeres.

Su admisión en un mundo laboral reservado a los hombres, produce en las jóvenes situaciones molestas o incómodas pues carecen de normas en el convenio colectivo de la compañía y esto se traduce en problemas cotidianos en múltiples situaciones.

Podrían parecer cuestiones nimias: en un ambiente hostil, sintiéndose extrañas en su trabajo, fuera de su ciudad, alejadas de sus núcleos familiares y grupos de amigos, rememorar temas como la carencia de un vestuario, o de aseos apropiados, pues los que había estaban destinados sólo a los varones. Pero verse privadas de un lugar para ponerse el mono de trabajo o en el que asearse después de la jornada, les resultaba indicativo de su condición de excluidas.

Las características del trabajo determinaba la obligatoriedad de locales para que los obreros pudieran cambiarse y, al finalizar la jornada, darse una ducha. Las mujeres iban en muchas ocasiones con el uniforme hasta su domicilio. Ni la dirección de la empresa ni la representación sindical habían previsto estas circunstancias, como reconoce con disgusto una afiliada sindicalista.

“Desde el primer momento no tenías un sitio donde cambiarte, era el primer problema. Cómo te tapaban la boca como a tus compañeros: bueno, que luego nos vamos un poquito antes y os cambiáis en casa. Si exigimos lo que por normativa te correspondía que era un sitio para ducharse y cambiarse... (16F)

Incluso en las Centrales Telefónicas donde sólo había equipos de comunicación, atendidos por personal masculino, no existían servicios para mujeres. Situaciones incómodas producen en las jóvenes la sensación de no pertenecer al grupo en el que acaban de incorporarse.

“Me tenía que poner el mono encima de mi ropa, con lo cual tenía que ir con pantalón siempre y con zapato bajo siempre, no tenías taquilla para dejar tu ropa (...) siempre grande, tallas grandes, chaquetones enormes...” (16G)

También es valorado otro problema, padecido por varias de las narradoras: no haber previsto el trabajo de las embarazadas. Se improvisaron soluciones ante la falta de instrucciones al respecto y sólo cuando ya parecía peligroso que siguieran subiéndose a postes o exponiéndose a infecciones en cámaras de registro.

"Lo más duro fue que me quedé embarazada y no había nada legislado en ese sentido. Así que el capataz decía que tenía que seguir haciendo el mismo trabajo aún con el peligro que ello representaba (...) Hasta el octavo mes no me dieron un cambio de acoplamiento transitorio a una central para llevar órdenes de servicio (altas y bajas de teléfonos)". (3)

En términos similares expresan su consideración sobre lo incómodo e inapropiado del uniforme obligatorio, a veces sin tallas a su medida. En complicidad con la entrevistadora describen con detalle lo complejo de, aquí sí, seguir la norma del uso del mono reglamentario, dada la ausencia de lugares propios, como ya se ha expuesto.

"Tampoco el uniforme era el apropiado para una mujer, ya que de nada le servía la bragueta y era preciso desnudarse de cada vez (...) ¡qué frío! (2)

Este problema se resolvió en algunos destinos con la imposición para ellas de un uniforme de chaqueta y pantalón, que correspondía a otra categoría laboral (mecánico). Aunque tal vez más ajustado a determinadas necesidades, no resultaba práctico en las faenas cotidianas.

Propuestas de la familia pasado un tiempo de su incorporación

Cabría esperar que, demostrada su capacidad para desarrollar esta actividad, se modificaran las actitudes de su entorno familiar. Sin embargo ellas no aprecian apenas cambios y lamentan que sigan sin producirse.

Las pocas referencias a este respecto coinciden. Como ya se comentó anteriormente, cuando los padres animaron o aceptaron que sus hijas accedieran a este puesto lo plantearon como una situación transitoria y los casos en que, pasados meses o un año, aún seguían en ella, era visto con desagrado y preocupación por las familias. También es así en el caso de la mujer que sigue aún en las mismas faenas.

"mi madre se ha pasado años diciéndome que vaya a oficinas" (15E)

Reacciones de los amigos de entonces

El rechazo familiar no se vio compensado por el reconocimiento de sus amigos. Con la excepción de aquellos que, además, eran compañeros de trabajo, los amigos contemplaban con incompreensión y asombro este ejercicio laboral, según dicen las implicadas.

"cuando le decías a alguien a qué te estabas metiendo, la gente te miraba un poco raro porque no entendía muy bien el tipo de trabajo y que te fueras de casa" (13D)

Otros calificativos para describir las reacciones en sus ambientes son la indiferencia o el desacuerdo ante su elección laboral. En ningún caso se sintieron apoyadas o admiradas por un entorno cercano, por lo que viven ese trabajo en una cierta clandestinidad, como se describe a continuación.

"Es que depende de cómo lo digas (...) yo dije que había entrado (en Telefónica) así a mi círculo pero tampoco decía mira es que es esto, tal (...) mucha gente equivocaba este trabajo con los celadores de los hospitales y a veces sí, con la gente de más confianza (...) les sorprendía un poco lo que era (...) todo depende de cómo lo cuentes" (18G)

Interacción con la gente de la calle

Una consecuencia de su trabajo en el mantenimiento y la construcción de las líneas telefónicas es un contacto continuo con las personas ajenas a la empresa. Las faenas en la calle las recuerdan con desagrado, pues ni de los clientes ni de los viandantes que observan su trabajo, encuentran aprobación. Las censuras son manifestadas tanto en actitudes desconfiadas, como en imprecaciones o incluso en conversaciones a terceros en su presencia.

"La gente te para por la calle, tienes que explicar tu historia una y otra vez y hasta soportar insultos de algún que otro obrero que te dice dónde vamos a parar, que no hay derecho que los hombres estén en el paro mientras que tú les quitas su trabajo (...) otro día por los alrededores de la cárcel modelo tuve que presentar mi carné al guardia correspondiente (...) los presos me veían (...) se pusieron a silbar y gritar" (1)

Muy afectadas casi todas ellas por los comentarios negativos de las personas que observan su trabajo en la calle, abundan las anécdotas, como la de ponerla como contraejemplo ante un niño.

"Recuerdo un día sacando a cubos la porquería de una cámara que me vio una madre con su hijo y le dijo: mira hijo lo que te espera si no estudias" (3)

La curiosidad, la desconfianza, el escepticismo, resultaban además un problema para llevar a buen fin el desarrollo de su tarea. Escollos difíciles de salvar y que hacían perder tiempo como nos describen en varios relatos.

"Cuando teníamos que pedir la llave del terrado (...) el presidente dudaba si dártela, porque no sabía que Telefónica tenía mujeres trabajando en esas categorías" (3)

Mencionan expresamente los desaires cuando provienen de otras mujeres, parece que duelen más sus molestas reacciones.

"también me he peleado con algunas mujeres porque han creído que yo no podía quitar la avería" (15E).

"Un día recuerdo que estaba en lo alto de una escalera y una señora pasó por debajo y me dijo que le estaba quitando el puesto de trabajo a un hombre, que cogiera un trabajo de mujer" (20)

Pero no sólo les trae recuerdos dolorosos esta interacción con la gente de la calle. Si bien es verdad que casi todas ellas tienen un resentimiento hacia muchas de aquellas observaciones espontáneas, la mitad de estos testimonios recuerdan también elogios y alabanzas en algún momento.

"los ciudadanos te insultaban unas veces y te elogiaban otras" (8)

"a la gente sí que la sorprendía cuando nos veía en lo alto de una escalera (...) alguna que otra persona hacía algún comentario, pero yo personalmente notaba el apoyo y en ese momento me di cuenta que mereció la pena el esfuerzo" (4)

Actitudes en las compañeras de otras categorías en la empresa

Las manifestaciones de las mujeres de Telefónica pertenecientes a otros grupos laborales, es un asunto apuntado también por algunas de estas obreras. No muestran envidia por la diferencia de tareas respecto a compañeras que desarrollan trabajos en centralitas telefónicas, en oficinas, etc. pero se sienten molestas por el rechazo sentido en algunos encuentros fortuitos o habituales. Así ocurría cuando tenían que compartir dependencias en los edificios de la empresa.

"si ibas a los lavabos de señoras de las oficinas comerciales las mismas compañeras de telefónica nos miraban como bichos raros y según ellas les ensuciábamos sus aposentos." (3)

Los recuerdos acerca de las críticas que recibían de las telefonistas, administrativas o de otras categorías laborales y el asombro motivado por su indumentaria, superan a los recuerdos de apoyo sentidos en aquella etapa o a las muestras de compasión.

"(las compañeras de comercial) con las que compartíamos vestuario para ponernos el mono de trabajo decían pobrecitas ¿tenéis que ir así por la calle?" (6)

"Las señoritas del Servicio de Abonados se sorprendían cuando coincidíamos en alguna central. Se alarmaban de que pudiéramos pasar ocho horas trabajando con un hombre en una cámara, lanzando mensajes vejatorios hacia nosotras" (17)

Alguna valoración positiva de otras profesionales de Telefónica que realizaban tareas "más femeninas" se centran en la libertad, aspecto este más valorado que el esfuerzo o la suciedad implícitos a sus faenas.

"mi compañera de piso era administrativo, decía estoy agobiada y tú vas a tu bola" (13D)

Incluso una de ellas dice haberse sentido apoyada por alguna compañera telefonista. Esta evocación la hace la única mujer del grupo que se ha definido como feminista.

"Cuando me fui del 1002 (avisos de averías) las compañeras (telefonistas) siempre me animaron, todavía hoy se acuerdan y te aplauden" (16F)

VI.7. Valoraciones de su experiencia en el primer destino

Un amplio abanico de calificativos ilustran las descripciones acerca de esta etapa. Si bien es cierto que su experiencia en la escuela ya produjo en ellas un impacto, consecuencia de los cambios sentidos en algunos aspectos, es en el desarrollo de su profesión unido a otros condicionantes ya citados (el alejamiento de su entorno, el paso de la vida de estudiantes a la de trabajadoras...) el tema más desarrollado.

El trato recibido por la jerarquía directa en la empresa, los capataces, es repasado en sus relatos y analizado desde la distancia y la madurez. Siempre como telón de fondo, las reacciones que consideran discriminatorias pero contempladas con cierta indulgencia.

Más positiva es la evocación de la convivencia con sus compañeros varones, con los que compartían tanto aventuras y experiencias en el trabajo, como los agradables momentos de descanso en las jornadas laborales. Pasan revista las informantes a la cordialidad con la que respondían al trato de los compañeros y dedican un espacio destacado a las relaciones con el resto de las mujeres recién ingresadas, también, en su categoría laboral.

El conjunto de experiencias de esta etapa produce, entre otras modificaciones de su imaginario, una representación bien diferente de la empresa, en relación con la que tenían anteriormente. Siempre concluyen que la realidad produce en ellas desencanto, pues Telefónica no supo responder a sus expectativas iniciales.

Una común y amplia mirada a su interior se traduce en una descripción pormenorizada de las emociones, frustraciones y alegrías durante sus primeros pasos en una profesión considerada de varones en aquel momento. Sin duda hay que conceder a este tema la importancia que ellas mismas le dan en sus relatos, pues muestran los aspectos que verdaderamente consideran importantes, sus reacciones de entonces y las posibles razones de la evolución de su personalidad.

Relación con los jefes (durante el desarrollo de la actividad)

Ya habían experimentado las reacciones del colectivo que había tutelado su formación en el cursillo preparatorio. Muy similar es la cultura de empresa transmitida ahora por sus jefes.

"Lo veían como algo impuesto desde arriba y que no iba a tener ninguna continuidad la dedicación de las chicas en esta profesión" (7)

La apreciación de la mayoría es que mostraban su desagrado por tener mujeres a su cargo; casi el mismo número de ellas califica el trato de sus superiores simplemente como correcto.

"siempre mantuve un trato correcto con el capataz, pero nunca fue hombre de mi devoción" (5)

El impacto del primer día de trabajo se recuerda con el desconcierto de ambas partes.

"me imagino que a él (el capataz) no le haría ninguna gracia que le mandaran a una mujer y menos que me presentara con falda y tacones, pero la imagen era de pena" (5)

También reconocen trato preferente y paternalista, pero con connotaciones positivas y negativas, según el caso.

"el capataz a mí me mandaba trabajos más finos" (18G)

"se dieron dos casos típicos el que quería hacer de padre y el que quería hacer otra cosa (...) entonces cuando veían que no tragabas ya no estaban a tu favor sino en contra" (16F)

Aparecen la comprensión y el acercamiento hacia su capataz. Es significativo el comentario realizado por una de las mujeres que sigue, muy orgullosa, de celadora.

"el capataz veía que no me echaba atrás (...) a lo mejor cuando me han conocido mejor me han aceptado" (15E)

Una de ellas califica de amistad la relación con alguno de sus superiores en aquel momento.

La valoración de sus mandos intermedios, en cualquier caso, es mucho mejor que la que se cita en su momento de los profesores en el cursillo, a los que calificaban muy severamente.

Reacción de los compañeros (durante la actividad)

Ese nuevo mundo en el que se veían inmersas era un mundo de varones, como venimos reiterando. Compartir el trabajo con los empleados que venían ejerciendo esta profesión desde hace tiempo, supone una experiencia distinta de la experimentada durante el curso preparatorio; en esa ocasión ellos y ellas eran inexpertos en un nuevo escenario y se solidarizaban ante las situaciones difíciles. Esta sensación se conserva al adscribirse a algún grupo o brigada.

"Estuvimos en una Brigada en la cual la mayoría eran jóvenes de uno o dos cursos anteriores al nuestro, lo que ayudó, porque la mentalidad era bastante abierta en ese sentido" (4)

Entre las reseñas que hacen referencia a sus camaradas, se distingue una preferencia manifiesta hacia los de menor edad. Rememoran las actitudes de estos compañeros ante ellas y su forma de conducirse: el trato y la convivencia era mucho mejor cuando los compañeros eran

jóvenes. Esta apreciación se une a la del sentimiento de camaradería, también evocado y que trascendía a sus ratos de ocio.

"En mi brigada había muy buen ambiente, el capataz era encantador y había gente joven y algún que otro carca, pero estábamos bastante unidos. A veces quedábamos para bailar y nos relacionábamos más o menos" (1)

Pero frente a este aspecto positivo, abundan los calificativos de machistas. Ilustran esta valoración con anécdotas sobre su actitud ante ellas mismas y otras mujeres.

"No se nos recibió con los brazos abiertos. Más bien encontrábamos recelos (...) algún comenario poco afortunado e incluso grosero, incluidas las bromas fáciles. (23)

El ambiente grosero se encuentra explícita e implícitamente en varias de sus exposiciones.

"olor de Varon Dandy mezclado de sudor mañanero, carajillos en bares recién fregados, humaredas envolviendo el poco aire respirable de la furgoneta". (2)

Aunque no se asocian exclusivamente a los más maduros y expertos compañeros de trabajo, reconocen que determinadas situaciones eran frecuentes entre los compañeros de más edad.

"los compañeros mayores de la brigada (...) era vergonzoso porque iban piropeando en plan salvaje a toda chica que nos encontrábamos." (3)

También se recogen algunas reacciones positivas como el respeto, actitud agradable, proteccionistas e incluso orgullo ante sus nuevas compañeras.

"nuestros compañeros estaban orgullosos de llevar mujeres en la brigada y de trabajar con nosotras codo a codo (...) ellos se ocupaban de poner a cada uno en su sitio, aunque nosotras sabíamos sobradamente defendernos solas" (8)

En algún caso aislado advierten sorpresa o timidez en las reacciones sus compañeros varones, incluso miedo ante los juicios de terceras personas. La nueva situación plantea problemas de convivencia que hasta aquel momento no eran conocidos.

"Le adjudicaron el mejor de los compañeros que recuerda...(la protagonista habla en tercera persona). Pero un día el humor de su compañero había cambiado. Estaba raro con ella ..fue sincero: muy enojada (su esposa) sugirió al capataz que su señor esposo no debía tener por compañero de trabajo a la nueva chica..(2)

Reacción hacia los compañeros (durante la actividad)

Repasan ampliamente el comportamiento de sus camaradas pero ¿qué sentimientos manifestaban hacia ellos en aquel momento? ¿modificaban su comportamiento por una posible presión?. Ante la necesidad de integrarse en un grupo mayoritariamente masculino, la mitad de las informantes describen sus reacciones, tal vez inconscientes en aquel momento, tendentes siempre a superar la sensación de rechazo que experimentan, aceptando incluso situaciones que no les parecen apropiadas.

La siguiente cita es una muestra de los ejemplos encontrados:

"Tú tienes empeño de aprender y hacerlo lo mejor posible, pero también tienes que seguir ciertas reglas de tu compañero y a veces te ves en algún que otro dilema...se pone a llover, debes volver a la Central, pero tu compañero dice que se queda en el bar (...) no puedes ir de listilla y poner en evidencia a tu compañero veterano" (1)

Corresponden con amistad al aprecio de sus compañeros y recuerdan con cariño los grupos con los que comparten los momentos de descanso y su tiempo libre fuera del horario laboral. Incluso algunas comienzan relaciones de pareja entre estos nuevos amigos.

"recuerdo con alegría los almuerzos que hacíamos, implicándonos en su preparación, también se organizaban grandes partidas de cartas en bares, a las cuales decidí incorporarme" (17)

Una angustiosa necesidad de demostrar continuamente su valía frente a los varones, unido a un sentimiento de competitividad frente a un colectivo con amplia experiencia, son ideas repetidas en sus relatos.

“Cuando el capataz preguntó quiénes van de parejas nadie quería ir con nosotras...hicimos dos parejas entre nosotras (...) al cabo de un año en que nos esforzamos al máximo por rendir como los compañeros más expertos, ya que había que ir rápidos (...) cumplir con baremos de tiempos, tomándonos el bocado en la cámara y saliendo del “agujero” lo indispensable.” (9)

En sus exposiciones comparten protagonismo la experiencia de sus compañeros y la voluntad de integración de ellas mismas. Reconocen la pericia laboral de aquellos y señalan las amistades nacidas en ese momento, incluso la formación de parejas con sus colegas.

El compañerismo y sus relaciones afectivas no excluyen la atribución a los compañeros varones de determinadas actitudes negativas, como la existencia de un ambiente que consideran excesivamente competitivo.

Reacción con las compañeras de la misma categoría

En la lectura de estos textos y de las entrevistas mantenidas se evidencia el sentimiento de identidad de los grupos de mujeres que ejercían esta profesión, enfrentado a la insolidaridad manifestada hacia ellas por otras compañeras de la empresa, como se vio anteriormente. Esto se hace evidente cuando refieren las anécdotas y sentimientos en plural, “nosotras”, lo que hacen con frecuencia. También se dice expresamente que la compañía con otras mujeres fue determinante para pedir un destino determinado.

No obstante, una vez integradas en su colectivo de trabajo no todas magnifican su alianza con el grupo de camaradas femeninas, con las que ya compartieron penas y alegrías en el curso preparatorio. Las citas a este

respecto califican esta relación como de gran amistad y ayuda o valoran el compañerismo manifestado entre las mujeres.

"el hecho de llegar con Lola a la brigada pues...si tenemos que llorar lloraremos juntas" (13D)

"Nos pusieron de dos en dos (...) nos pusieron a las dos juntas (...) esto ya era un ventaja en las brigadas..." (10A)

Las circunstancias rompen a veces los estrechos lazos creados en la etapa anterior. Parece que, cuanto menor es la presión, menos recurren al apoyo de sus amigas.

"El destino en Barcelona nos pareció mejor. Todas las chicas lo pedimos para estar más próximas y así ayudarnos...hubo quien tuvo que ir a la provincia...seguíamos en contacto al principio pero pasado un tiempo el buen acoplamiento de cada una nos alejó" (21)

Se encuentran a veces solas, no ya en las brigadas donde ejercen su trabajo, sino en todo su entorno laboral, compuesto por varones. Dos de ellas echan de menos no haber escogido un destino donde pudieran compartir sus fatigas con otras mujeres o incluso, fuera del entorno laboral, vivienda o ratos de ocio. Precisamente son las dos que ya tenían compañero sentimental en ese momento y habían elegido un destino determinado para continuar su vida en común.

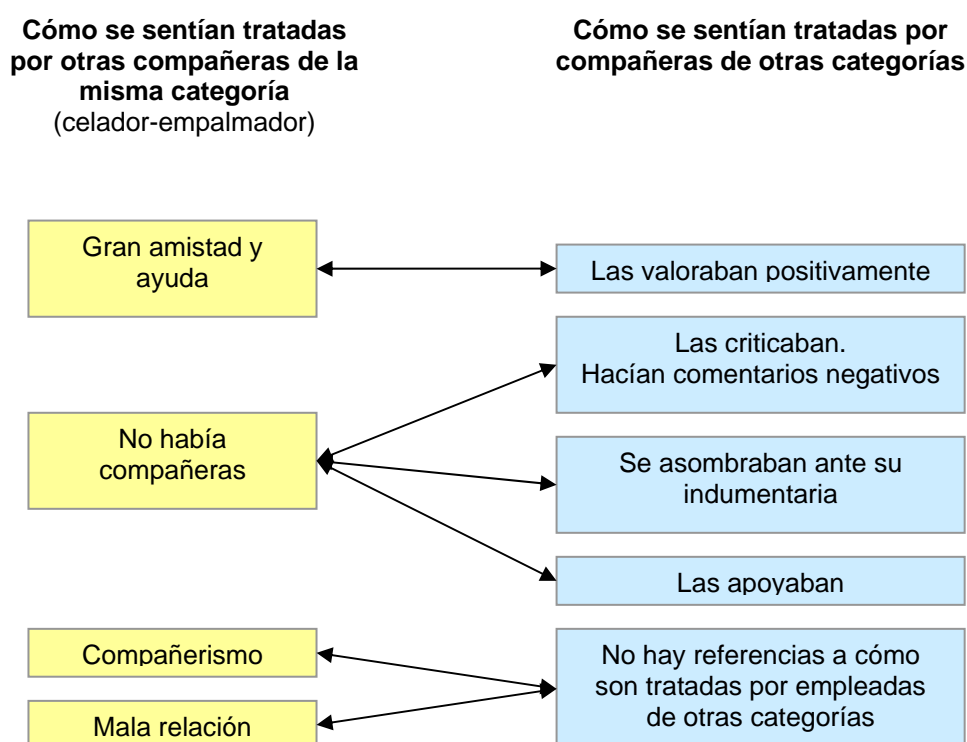
"luego también que fui sola, que eso también fue más negativo porque con las del curso fueron dos o tres a cada sitio, entonces ya unas con otras te arropas, te apoyas, compartes toda esa vivencia que es nueva y sin embargo al encontrarte sola fue para mí muy fuerte (...) el no poder comunicar lo que me estaba pasando, lo que estaba sintiendo" (16F)

La valoración concreta de sus compañeras en el transcurso de la experiencia laboral se hace al ser consultadas directamente o, en contadas ocasiones en los relatos escritos.

En la Figura VI.9 se comparan los comentarios que hacen de las compañeras de la especialidad, con las expresiones recogidas

anteriormente en referencia a las mujeres de otras categorías laborales dentro de la empresa. La convivencia y el día a día pasado con el resto de mujeres de su misma categoría laboral, hace que aparezca todo un abanico de situaciones, incluso en algún caso hablan de mala relación con las compañeras. Puede observarse también que ante ambos grupos de empleadas no comparten calificativos extremos, es decir no aparecen la amistad de unas y las críticas de las otras desde el mismo relato, conservando los puntos de vista positivos en ambas relaciones. Cuando no aparecen referencias a otras celadoras o empalmadoras, vuelven la vista a las compañeras que ejercían otras profesiones, pero con las que compartían espacios comunes y de las que recibían, en general, críticas e incomprensión.

Figura VI.7 Simultaneidad en los relatos de las referencias a relaciones con las compañeras (izquierda) y con otras mujeres de la empresa (derecha).



Abundan las referencias al rechazo de las “otras” mujeres y recuerdan con cariño a sus camaradas.

Valoración de la empresa, (modificaciones de la idea inicial)

Un tiempo desarrollando esta actividad las hace sentir malestar y desencanto. Uno de los temas sobre los que expresan esta sensación es la organización de su empresa.

“Durante el curso había tenido la idea de que en Telefónica todo estaba perfectamente estructurado y sin embargo el primer día me dio la impresión de que aquello era todo lo contrario” (5)

Como se recogía en otro punto, *una de las razones de peso a la hora de su elección laboral fue la creencia de que éste era el primer paso para procurarse un futuro profesional seguro, en una empresa modelo y con muchas oportunidades. Ahora sin embargo se encuentran con una realidad bien distinta*, incluso los representantes de los trabajadores no responden a sus necesidades ni a sus expectativas.

“(fue) toda una experiencia en Telefónica que se había visto obligada a aceptar mujeres sin solucionar problemas añadidos a ello.” (3)

“no fui la única que viví ese desconcierto (...) también la Empresa, los Sindicatos (...) un tiempo en que estaba todo por definir.” (23)

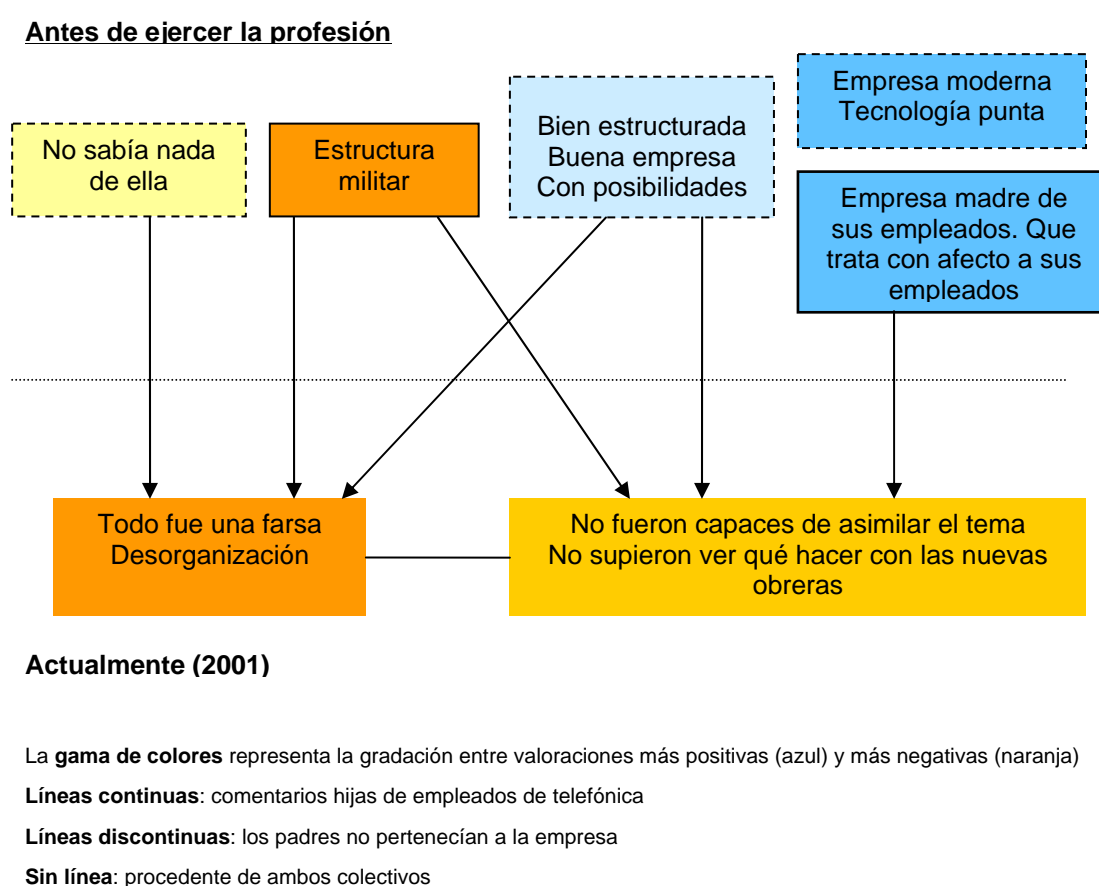
Tanto las que provienen de clanes de Telefónica, como las que desconocían por completo este entorno, afirman que en aquellos momentos la empresa y sus representantes no sabían qué hacer con ellas, no supieron llevar una situación novedosa que produjo conflictos en diferentes aspectos. Algunas incluso endurecen los calificativos: una desorganización, una farsa.

“llegó un momento en que no sabían que hacer con nosotras” (14)

La evolución negativa desde su idea inicial de la empresa y la que posteriormente nació tras su experiencia laboral se resume en la Figura

VI.8. Los comentarios se han diferenciado según la procedencia de las obreras: hijas o no de empleados. Estas últimas conocen de Telefónica las facetas que pueden deducirse de los medios de comunicación o, en todo caso, reconocen que ignoran muchos aspectos de esta empresa.

Figura VI.8: Modificaciones de sus comentarios acerca de la empresa antes y después de su experiencia laboral



Las ideas previas más positivas son expresadas por las hijas de empleados. Los mejores calificativos iniciales de la empresa siempre devienen en comentarios más negativos, pero algo exculpatorios. Hay que resaltar, no obstante, que la *consideración de estructura militar es exclusiva de las jóvenes hijas de empleados, que asumen esta realidad antes de incorporarse a su nueva profesión*. Esta imagen menos idealizada

en su origen evoluciona, coincidiendo en descalificar en mayor o menor medida a la empresa.

Las mujeres que en principio desconocían este entorno laboral por ser personal ajeno y no venir de familias de tradición telefónica, tampoco exponen modificaciones positivas de su idea inicial. En todos los casos tienden a reconocer los defectos de la empresa y de este proceso de inserción laboral de las mujeres.

Tras su recorrido profesional son comunes en ambos colectivos las descalificaciones abiertas. La experiencia de lo que se denominó por parte de la empresa, “no discriminación por razón de sexo” es criticada por las mujeres a lo largo de sus relatos.

Si bien originalmente hay distintas definiciones según que las informantes procedan o no de ambientes familiares de Telefónica, el desencanto y sus expresiones no responden a este criterio.

Sentimientos en el transcurso de la experiencia laboral

El impacto que produjo su experiencia laboral produce gran profusión de calificativos, no sólo para describir la actitud de su entorno, sino sus percepciones y sentimientos en aquel momento, tal como los recuerdan ahora.

Al ordenar los muchos epítetos referentes a sus sensaciones en esa etapa vemos que, aunque tal vez ambiguo, el hecho de ser observadas es lo más mencionado. Hablan de lo que dicen los otros, se sienten molestas, en el punto de mira. En más de la mitad de los relatos se habla de este particular.

El siguiente párrafo es una muestra de la huella que deja en ellas.

“Lo peor era lo externo, es decir el resto de la gente. Como ya te he dicho, la zona era de muchas pequeñas empresas y cuando entrabas a

desayunar a un bar vestida con tu mono y tus botas (...) todo el mundo se callaba de golpe y se giraba con todo descaro para mirarte. En esos momentos tenías que tragar saliva y actuar con la mayor naturalidad, como si no existieran, pero lo cierto es que no te encontrabas muy a gusto, hasta que poco a poco se iban acostumbrando a verme por el barrio y alguno incluso me felicitaba por ser capaz de realizar un trabajo así." (19).

Esa naturalidad denota a veces un triunfo, un control de la situación que se considera un escollo superado tan importante como otros aspectos propios del ejercicio de su trabajo.

"A mí nunca me ha importado (lo que decía la gente por la calle), nunca he querido ser yo una señorita así (...) generalmente me callaba, otras veces decía bueno cada uno dice lo que le parece a mí me gusta esto por qué no lo voy a hacer, ni me alteraba ni me afectaba" (18G)

Se encuentra en la exposición de algunas informantes un muestrario de impresiones negativas: experiencia horrible, miedo, suciedad, desconocimiento de la operativa laboral, víctima de discriminación...

"Teníamos turnos de mañana, tarde y noche y estábamos en la calle todo el día (...) trabajábamos en parejas y era un trabajo duro (...) teníamos que limpiar la cámara antes de trabajar en ella...sacar cubos de porquería. (3)

"Perteneíamos al colectivo con mayor siniestralidad laboral de la Compañía (...) las cosas no eran fáciles para nadie pero para las chicas era mucho más complicado" (8)

Pero, como vimos en la primera cita de este apartado, no faltan en los relatos ciertas valoraciones positivas. Comparten incluso protagonismo con los recuerdos tristes, de modo que, por ejemplo, comparan su tarea con la de otros puestos ocupados por mujeres en Telefónica y concluyen que en su caso disfrutaban de más respeto y libertad.

"recuerdo la diferencia de trato que existía entre los celadores y las mujeres del 002; aquello era otra cosa totalmente distinta, vi a mujeres como carros llorar como Magdalenas porque la Vigilanta les regañaba por las cosas más peregrinas (llevar la falda larga, hablar con la de al lado, etc.) (5)

Afirmaciones como el orgullo sentido en ese momento o la valentía mostrada por las que se incorporaron a este trabajo se citan en parte de los relatos.

"Yo personalmente me sentía muy orgullosa de mi trabajo" (8)

"para mí personalmente fue una experiencia muy buena. Me gustaba el trabajo y me encontraba a gusto en la calle, lejos de oficinas y de los papeleos" (9).

Algunas dicen haberse sentido cómodas o comentan que fue bonito o una buena experiencia, pero también en ellas (salvo en uno de los casos) se comparte esta percepción con otros sentimientos más negativos, como el de soportar ser "vigilada". Incluso una de ellas reconoce, a pesar de su buen recuerdo, haber pasado miedo.

Otras pinceladas positivas: algunas lo califican de trabajo gratificante y que permitió el conocimiento y el respeto de ciertos grupos marginales, como las meretrices de la calle.

La descripción de su experiencia al comenzar su andadura laboral y los sentimientos en aquel momento son los temas más ampliamente desarrollados por las informantes y constituyen siempre el núcleo central de sus narraciones.

La relación entre estas valoraciones se muestra en el Figura VI.9. En la tabla se cruzan las diferentes afirmaciones que las mujeres hacen recordando las emociones experimentadas en aquel momento de sus vidas, con objeto de detectar la clase de relaciones que existen entre cada una de las categorías de la variable y todas las restantes, según se anunció el Capítulo IV (véase figura IV.1. "Tipos de relaciones entre categorías").

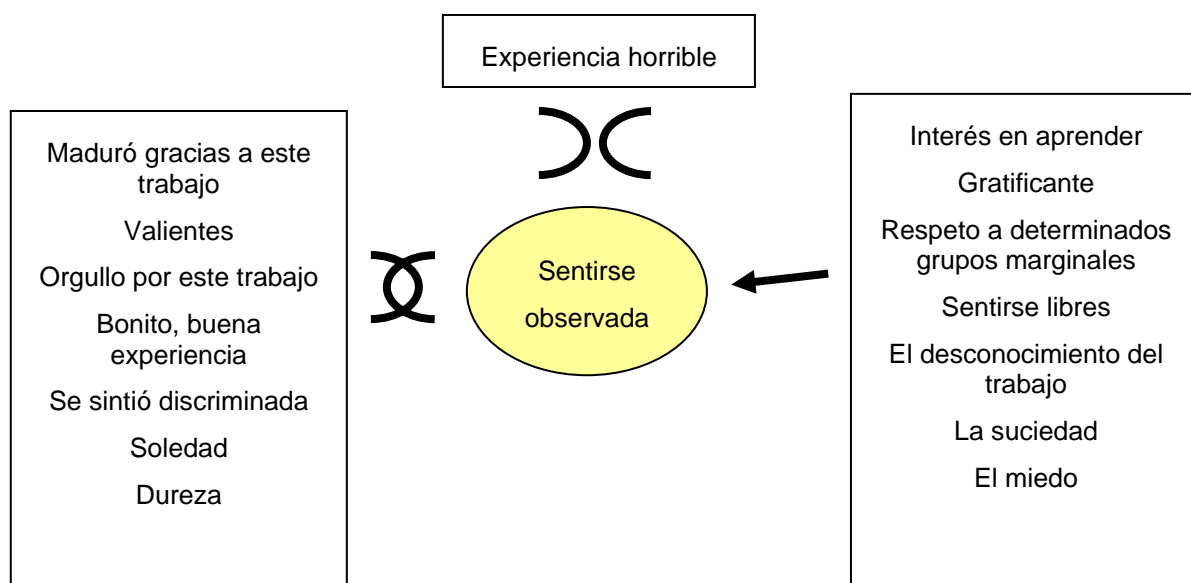
Figura VI.9: : Relaciones que mantienen entre sí las categorías de la variable “Sentimientos en el transcurso de su

	Una experiencia horrible/ no me gustó nada	Miedo	Dureza	Suciedad	Soledad	Desconocimiento de la operativa laboral	Sentirse discriminada	Sentirse observada	Interés (en aprender el trabajo)	Respeto a los grupos marginales	Libre (más que otras categorías de mujeres en Telefónica)	Maduró gracias a él	Valientes (nos defendíamos solas) / con humor	Me siento orgullosa por estar en ella	Bonito / buena experiencia / a gusto	Gratificante
Una experiencia horrible/ no me gustó nada		↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Miedo			↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Dureza				↘	↘	↗	↘	↘	↘	↗	↘	↘	↘	↘	↗	↗
Suciedad					↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Soledad						↗	↗	↘	↗	↗	↘	↘	↗	↗	↗	↗
Desconocimiento de la operativa laboral							↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Sentirse discriminada								↘	↘	↗	↘	↗	↘	↘	↗	↗
Sentirse observada									↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Interés (en aprender el trabajo)										↗	↘	↗	↘	↘	↗	↗
Respeto a los grupos marginales											↗	↗	↗	↗	↗	↗
Libre (más que otras categorías de mujeres en Telefónica)												↘	↗	↘	↘	↘
Maduró gracias a él													↗	↗	↘	↗
Valientes (nos defendíamos solas) / con humor														↘	↗	↗
Me siento orgullosa por estar en ella															↘	↗
Bonito / buena experiencia / a gusto																↘
Gratificante																

En las relaciones entre las diferentes categorías de la variable “Sentimientos en el transcurso de su experiencia laboral” podemos resaltar, por ejemplo, que la importancia dada por su entorno, los comentarios y las actitudes de los otros, que hemos agrupado bajo la categoría “*Sentirse observada*”, siempre lleva asociada otras muchas afirmaciones y, a su vez, mantiene interdependencia con otras más.

La Figura VI.10 muestra el repertorio de sentimientos cuya aparición en los relatos depende de que también aparezca *sentirse observada*: *interés en aprender, gratificante, respeto a determinados grupos marginales, sentirse libres, el desconocimiento del trabajo, la suciedad y el miedo*.

Figura VI.10: : Relaciones de la categoría “Sentirse observada”

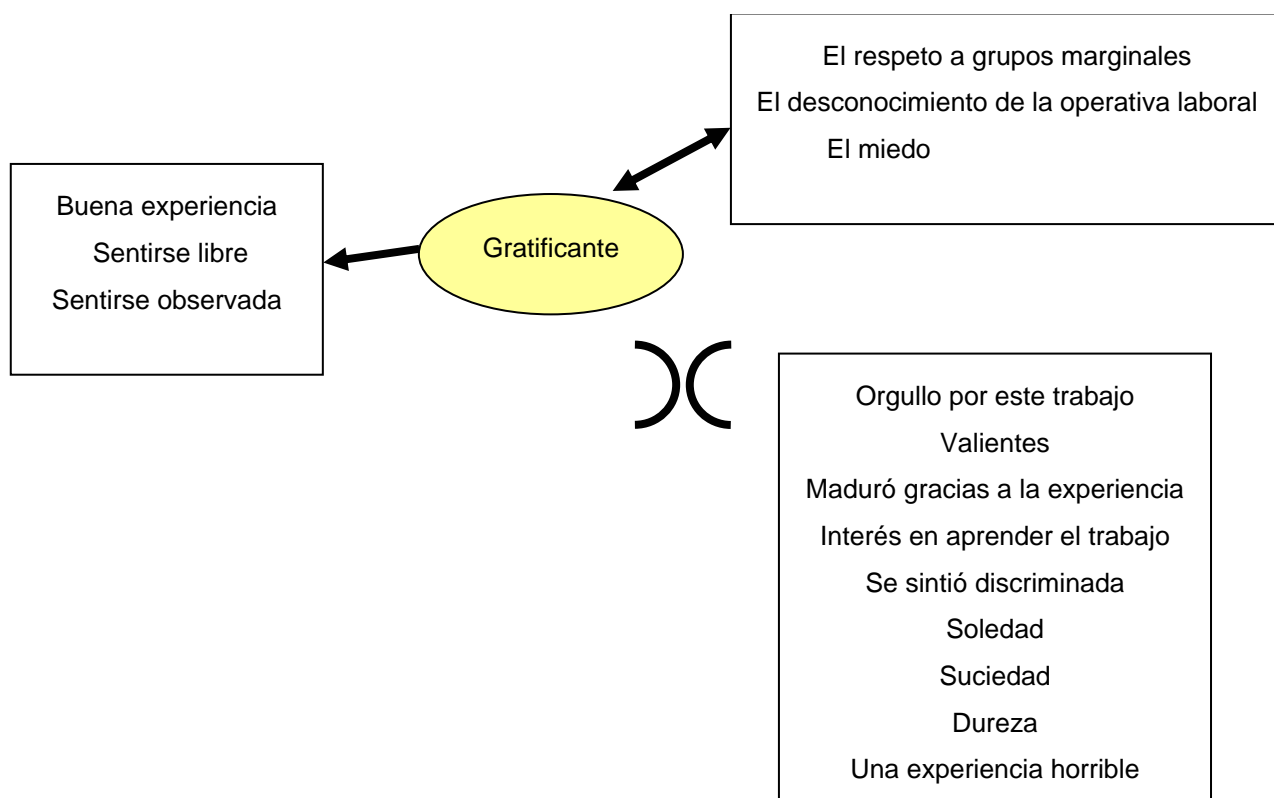


La categoría *sentirse observada*, que es el elemento narrativo más encontrado, está en relación también con el resto de valoraciones, exceptuando la más negativa de todas: *fue una experiencia horrible, no me gustó nada*. Ciertamente es que esta visión tan sombría no se acompaña con ningún otro atributo.

Entre las referencias a su experiencia laboral como Celador o Empalmador, la valoración más optimista es la que califica esta tarea como *gratificante*. Se encuentra en relatos en los que se utilizan otros adjetivos con los que las informadoras manifiestan su conformidad con la que fue su profesión durante una etapa de su vida: *buena experiencia*; o que las hizo *sentirse libres*. Incluso algunas de estas mujeres que han mostrado su malestar por estar en el punto de mira de la gente de la calle, de sus compañeros o superiores, consideran que fue gratificante la experiencia.

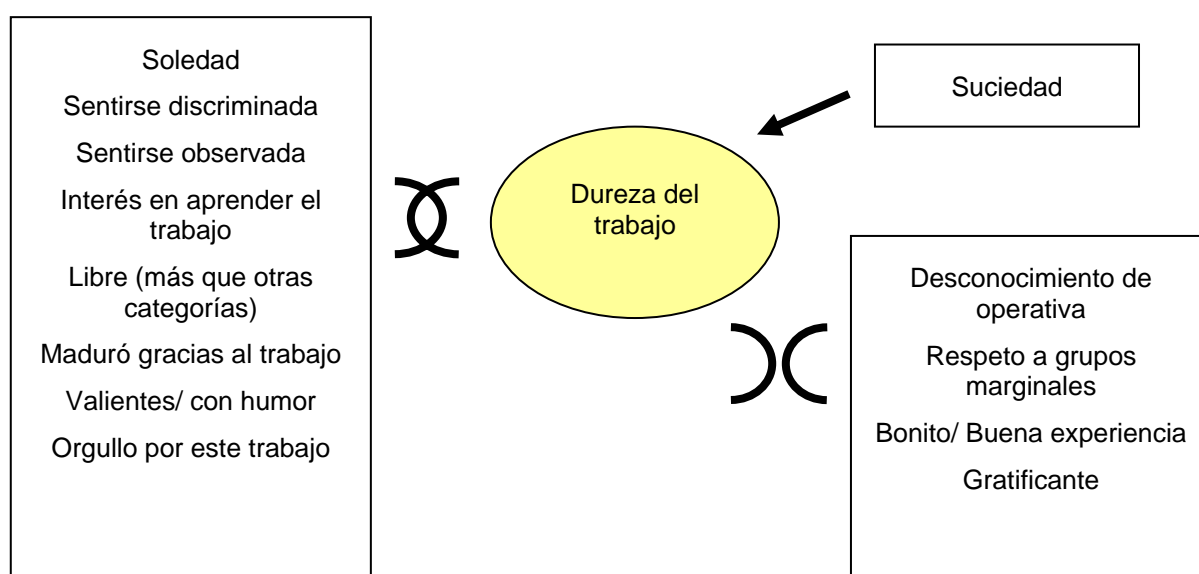
Coincide la categoría que hemos nombrado como *gratificante* con términos que, al menos en sus enunciados, podríamos considerar distantes, como su *desconocimiento de la operativa laboral* o el *miedo* sentido en aquellos momentos de su incorporación a una nueva profesión.

Figura VI.11: Relaciones de la categoría "Gratificante"



Las consideraciones acerca de la *dureza* del trabajo, que aparecen en varios de estos relatos de vida, se comparten con diferentes recuerdos (ver Figura VI.12). Sólo se excluyen con aspectos tales como: *el desconocimiento de la operativa laboral, el respeto a grupos marginales*, y se alejan también de las afirmaciones más positivas: trabajo *bonito* y *gratificante*.

Figura VI.12: Relaciones de la categoría “Dureza del trabajo”



La *suciedad* es mencionada también por algunas de las que hablan de la *dureza* de la profesión que eligieron en aquel momento de sus vidas.

Calificaciones, valoración sobre la indumentaria.

Uno de los aspectos que recuerdan y mencionan en distintos puntos es el del uniforme de trabajo. Parece el símbolo o la representación de todo aquel escenario que les resultaba tan ajeno.

El mono de trabajo es una prenda alejada de la concepción femenina imperante en ese momento y por tanto una manera de llamar la atención fundamentalmente en los primeros tiempos de su presencia en el “tajo”, como ya se ha comentado.

Según se ha indicado en epígrafes anteriores, no se había hecho provisión de tallas más pequeñas. Estos y otros detalles propician que su valoración acerca de aquella indumentaria, hasta ese momento no utilizada por ellas, no sea nada favorable. El comentario más frecuente es que era inapropiada; en un caso, aunque no le agradaba, la consideraba necesaria. También la califican como extraña. Para las que procedían de otras categorías laborales de Telefónica, supuso toda una transformación.

"cuando nos vimos con aquellas pintas, acostumbradas a estar sentaditas con las uñas pintadas, era un gran cambio"(14)

Curiosamente, en la siguiente etapa de su vida laboral, lamentarán el cambio de aspecto exterior e identificarán su antiguo uniforme con la libertad perdida.

VI.8. Cambios laborales

El siguiente punto que, cronológicamente, refieren las integrantes de este grupo de trabajo, es su cese en las labores de celador o empalmador.

La evolución en su carrera profesional es un tema citado por muchas de ellas. Dedicar parte de su discurso a aclarar las posibles dudas respecto a la imagen de fracaso que pudiera crearse por el rápido

abandono de muchas de ellas. Demuestran que su cambio de trabajo supone, en líneas generales, una mejora laboral. Coinciden en el sentimiento de fortuna las mujeres que siguen en la misma línea de trabajo, manifestado en este caso por su orgullo al no ceder ante las presiones para abandonar lo que consideran su vocación.

La causa del cambio de tareas no es única. En los relatos se enuncian una serie de razones que difieren, fundamentalmente, por proceder de una disposición de las trabajadoras, o de su consentimiento ante las decisiones o las presiones de otros. El escenario y las circunstancias que se presentan a lo largo de esta investigación hacen comprensible el hecho de que ambas reacciones (voluntad propia, acatamiento) aparezcan con límites desdibujados. Así, las jóvenes que estaban embarazadas, a veces recibían indicaciones de sus capataces para dejar los trabajos más duros y, en otros casos, era un derecho reivindicado por las propias obreras, puesto que no se había redactado normativa al respecto. Los procesos de promoción establecidos (las oposiciones) permitieron a las jóvenes que lo desearon, acceder definitivamente a otras categorías laborales más cualificadas.

El cambio supuso una nueva situación, con diferentes implicaciones personales. La imagen que repiten de aquella primera etapa en su nuevo empleo, es su mirada nostálgica hacia las tareas abandonadas. Reconocen el progreso experimentado, pero asociado a un sentimiento de desarraigo, a pesar del esfuerzo anterior por integrarse en los grupos y las rutinas que superan.

Actividades a las que pasó posteriormente

Como la mayoría de ellas reconoce, su meta era ocupar una plaza en Telefónica y este trabajo era la oportunidad para pasar posteriormente a otros puestos más cualificados y mejor retribuidos. Por eso no es extraña

la trayectoria que siguieron mayoritariamente: prácticamente todas pasaron a trabajos de oficina o actividades de informática, ya fuera por aprobar una oposición o recolocadas por iniciativa de sus superiores en determinadas circunstancias que luego se detallan.

(Habla en tercera persona) "pasó a una oficina de otra sección para realizar trabajos de mesa, más apropiados para ella" (2).

Pocas continuaron en la misma línea laboral. Varias continuaron largo tiempo haciendo tareas de inspección, pero sin llevar a cabo las faenas más duras. Encontramos, no obstante, mujeres que lucharon por continuar en esta profesión. Así sucede con una de ellas que ascendió a capataz.

"hace quince años había aprobado el examen teórico de Encargado de Grupo de Redes (Capataz)" (5)

Sólo una sigue hoy en el mismo trabajo en la calle, en la misma categoría laboral inicial: celador. Esta mujer dice sentirse muy satisfecha con su trabajo y no haber querido pasar a otras tareas a pesar de las presiones recibidas. Afirma que será la primera mujer que se jubile en este puesto.

Razón para cambiar a otro trabajo

Cuando se repasa la trayectoria laboral de estas mujeres, cabría interpretar que su abandono constituye la demostración de un doble fracaso: el de una sociedad que no supo abordar el tema adecuadamente y el de las mujeres que no fueron capaces de continuar en su puesto. Así lo insinúan algunas de ellas en distintos correos recibidos y cabe inferirlo también de entrevistas mantenidas con personas que ocuparon puestos de responsabilidad o eran profesores de las escuelas de Telefónica en aquel momento. Y, sin embargo, pocos de los argumentos que encontramos en estos relatos apoyan este punto de vista.

Ciertamente, reconocen más de la mitad de ellas que el cambio de trabajo fue una decisión propia. Pero entre los motivos enunciados, el principal es promocionar en la empresa. Instalarse en un puesto mejor considerado a todos los niveles era su mayor interés. Como ya se ha citado anteriormente, la categoría de “celador/empalmador” era una de las más bajas de la escala laboral y, sin duda, la más dura.

"lo vimos siempre desde el principio muy claro que eso era el sitio de entrada" (10A)

En algún caso consiguen un ascenso en la misma especialidad de la compañía.

"durante tres años había sido celador, conocí a compañeros que tenían las mismas ilusiones que yo y decidimos prepararnos las oposiciones de Ingeniero Técnico (...) salieron éstas (capataz) y decidí presentarme" (5)

La mejora laboral era en muchos casos una meta a la que llegaron con esfuerzo y tiempo.

"Estuve tres años hasta que aprobé para administrativo, se acabó el aguantar las inclemencias del tiempo (frío o calor) o el peligro de las alturas" (3)

Alejarse o acercarse a algún entorno o a alguien, y una próxima maternidad son otros dos motivos señalados para cambiar de actividad. En distintos relatos refuerzan sus argumentos con “ya estaba previsto” que envuelve de naturalidad su decisión.

"me avisó mi padre de que había una oposición de Ayudante Informático y que me presentara para volver a Madrid" (7)

"A los 6 meses de estar trabajando me quedé embarazada le comuniqué al capataz (...) yo veía una cierta incompatibilidad entre el trabajo en grupo de celador con el de madre" (18G)

Varias de las consultadas niegan que en ese momento primara su opinión; por el contrario, los que decidieron el paso a otras tareas fueron sus jefes por sí mismos o siguiendo las directrices de la empresa.

(en tercera persona): "(el capataz) le propuso que, debido a los últimos acontecimientos, sería conveniente acoplarla en una oficina." (2)

Sensaciones en el momento del cambio al nuevo puesto de trabajo (negativas y positivas)

Por deseado, no fue menos lamentado el paso a otra actividad. Aunque consideran que el nuevo trabajo era más descansado, el sentimiento de libertad perdida les hace intentar la vuelta a su anterior puesto.

"Allí, viendo que no me gustaba nada, pedí cambio de acoplamiento para irme otra vez a trabajar a la calle (...)" (9)

Incluso renuncian a las discutibles ventajas que su ascenso a jefe les proporcionaba, como trabajar en oficinas.

"Yo no estaba dispuesta a aceptar que me encerraran, era celador, quería seguir siendo celador pero en la calle (...)" (5)

Rememoran aspectos negativos de su cambio, la nostalgia de su aventura laboral anterior. Además, algunas de las sensaciones que citan, muestran que prácticamente no había diferencias en determinados puntos de su nueva actividad: desconfianza, acoso, sentirse infravalorada o la necesidad de hacer méritos, por ejemplo.

"me puso a hacer tareas altamente cualificadas: hacer llamadas...a base de molestarle me puso a trabajar de operador (...). En general siempre tenía que esforzarme más para conseguir lo que a los operadores masculinos se les suponía sin más." (6)

"en esta categoría tampoco estaban acostumbrados a que hubiera mujeres y existía un trato irónico por parte de los compañeros y de represión por parte de los jefes" (7)

Algunos valores positivos que citan son, por ejemplo, el cambio de indumentaria o la realización de un trabajo más descansado.

"ya no era estar en la calle y ya no era llevar mono" (10A)

No obstante, adaptadas ya a su anterior uniforme, en un principio les resultó difícil el cambio de atuendo, como se sincera una de las informantes.

"Al incorporarme en Madrid de administrativo pasé todo un año sin quitarme los pantalones y las botas (...) luego ya fui de nuevo mujer: faldas, uñas pintadas, maquillaje". (3)

VI.9. Valoración actual de su experiencia laboral en Telefónica

Casi la totalidad de las informantes ocupa ahora otras categorías laborales en Telefónica. Los testimonios se han recogido después de veinte años de su acceso como obreras en la empresa y su mirada retrospectiva, independientemente de cada evolución laboral y personal, se materializa en narraciones que presentan sus propias historias con un esquema común a los personajes de los relatos míticos (Propp, 1981), como se explicita en el capítulo siguiente.

La valoración que hacen hoy de su experiencia laboral contiene gran cantidad de epítetos. La comparación de los mismos con los que definían su estado de ánimo en los primeros momentos de ejercer la profesión, resulta revelador de su cambio personal, al menos en determinados aspectos. Enunciados como *ayer decía, hoy digo*, dan lugar a discursos diferenciados, que muestran su evolución personal y que son el producto de una reflexión impulsada por su colaboración en esta investigación.

Aparecen puntos de vista coincidentes al valorar que su decisión para ejercer tareas duras y que les estaban vetadas hasta ese momento, fue trascendente, tanto para ellas como para otras cohortes de mujeres. Sin embargo, en el repaso de la situación de las condiciones sociolaborales de éstas, concluyen que no vislumbran un panorama muy esperanzador.

Incluso las obreras que continúan ejerciendo de celador, consideran que no ha mejorado el reconocimiento social de su trabajo y citan manifestaciones de su entorno que dan muestra de ello.

La constancia de que continúa habiendo segregación laboral por género, produce varias formas de rechazo, tanto hacia una sociedad que discrimina como hacia otras mujeres que no son capaces de conseguir otras metas.

Valoración actual de la experiencia laboral de celador-empalmador

A lo largo de los escritos redactados por ellas mismas, como en las entrevistas mantenidas con las primeras mujeres que ocuparon un puesto de celador o empalmador, hay múltiples recuerdos y descripciones de sus peripecias y de cómo fueron vividas por ellas en aquel momento. Pero es importante saber cómo valoran hoy en día aquella experiencia. El balance que hacen desde su presente, más maduro y posiblemente más escéptico. En muchos casos es notable la diferencia entre lo que sentían entonces y lo que opinan ahora. Entre las múltiples valoraciones, predominan los calificativos benevolentes consigo mismas, mostrando aspectos positivos de su decisión y de su paso por este trabajo, considerándolo de una cierta trascendencia.

“Es el trabajo que más me ha gustado (...) ha sido una experiencia positiva.” (20).

"fue una época positiva y receptiva por parte de la sociedad (el hecho de) que nosotras empezáramos a integrarnos en grupos de trabajo masculino" (16F)

"la experiencia de una pionera en el trabajo hasta entonces sólo y exclusivamente de hombres (...)" (4)

Sus reflexiones se centran en la importancia del paso dado que, aunque duro, lo consideran enriquecedor para ellas mismas y para la sociedad, en general.

"fuimos protagonistas en la modernización de Telefónica y de España y dimos un gran impulso y ejemplo en la defensa de los derechos a la igualdad de oportunidades (...) y a la no discriminación por sexo (...). Me siento muy orgullosa de mis orígenes y he aprendido a vivir en armonía, lejos de mi ciudad natal y de mi familia de Madrid" (8)

Efectivamente, se sienten orgullosas, pioneras y creen importante su aportación social para eliminar la discriminación de género. Consideran que fueron unos años de juventud y entusiasmo, que se trató de una experiencia enriquecedora, que eran libres...

"el trabajo más bonito de todos los que me ha tocado realizar en la Empresa y también el más independiente. Fue sólo un año, pero clave en mi vida (...) lleno de obstáculos que salvar, contradicciones que asumir, tópicos que romper, complejos que dejar atrás." (23)

Como en tantas ocasiones a lo largo de este análisis, la mitad de los testimonios que se refieren a su actual punto de vista muestran simultáneamente aspectos negativos y positivos, en un amplio espectro de impresiones. Incluso llegan a calificarlo como un trabajo duro, agotador.

"Yo lo recuerdo como un suplicio (...) yo era muy joven, era la primera vez que salía de casa (...)" (11B)

Alguna de las informantes reconoce que esa experiencia no transcurrió como esperaba. Incluso a una de ellas le produce cierta vergüenza recordar aquellos momentos.

Si comparamos sentimientos recordados en el transcurso de su experiencia laboral y la valoración en el momento de relatar su vida a instancias de esta investigación, observamos cierta evolución. De forma resumida se muestran los cruces de ambas variables en la figura VI.13.

Determinados aspectos atribuidos a su experiencia anterior, correspondientes a las columnas del cuadro, no coinciden en un mismo relato con valoraciones hechas en el presente. Para que sea más clara esta disyunción, se muestran en gris las columnas de categorías que, nunca

son mencionadas entre los sentimientos experimentados durante su ejercicio laboral.

Los extremos negativos y positivos del pasado se convierten en enjuiciamientos menos intensos. Además desaparecen enunciados de las informantes que, en sus recuerdos, identificaban su experiencia con miedo, desconocimiento de la operativa laboral, respeto a grupos sociales marginales, o calificaban el ejercicio de la profesión como gratificante.

La narración épica tiende a reducir los calificativos desde el ayer al análisis del presente, pero la imagen de sí mismas hoy es claramente la de protagonistas de una particular epopeya.

En sus recuerdos de aquellos momentos citan con frecuencia cómo despertaban la curiosidad en su entorno. Esta categoría, que hemos denominado sentirse observada, está relacionada con todas las valoraciones que hacen a posteriori. La constancia de que no fueron reconocidas por determinados colectivos en los grupos laborales en los que, por otra parte, quisieron integrarse, no impide el reconocimiento de sí mismas y la trascendencia de su vivencia desde el análisis presente.

Los juicios positivos son más abundantes en su valoración actual: *coinciden en sentirse orgullosas de su experiencia, tanto cuando afirmaron anteriormente que aquella fue una experiencia horrible, como cuando ya entonces sostenían que era una profesión que les parecía dura o que supuso momentos de soledad en su vida.*

Acorde con una expresión tan rotunda como que fue *el mejor trabajo* de su vida, es la exclusión de referencias negativas en el pasado como: horrible, miedo, dureza, suciedad, desconocimiento del trabajo...

La libertad es uno de los rasgos que asocian a la etapa en la que desarrollaron las diferentes tareas de celador y empalmador. Este término se conserva en sus valoraciones desde la perspectiva presente y algunas

de las mujeres que decían asociarlo entonces a esta profesión, lo mantienen hoy. Esta evocación determina en parte la conclusión de que no pasaron por otra experiencia laboral tan interesante.

Figura VI.13: Relaciones entre las categorías de la variable “Sentimientos en el transcurso de su experiencia laboral” y “Valoración actual de la experiencia laboral de celador-empalmador”

Sentimientos durante su experiencia/ Valoración actual	Una experiencia horrible / No me gustó nada	miedo	dureza	suciedad	soledad	desconocimiento de la operativa laboral	sentirse discriminada	sentirse observada	interés (en aprender el trabajo)	respeto a los grupos marginales	Libre (más que otras categorías de mujeres en Telefónica)	maduró gracias al trabajo	Valientes (nos defendíamos solas) / con humor	Me sentía orgullosa por estar en este puesto	Bonito /Buena experiencia / A gusto	Gratificante
Dolor / agudeza / agotamiento	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Vergüenza	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
No fue cómodo	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
No fue como esperaba	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Libertad	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↑	↔	↔	↔	↔	↔
Irrepetibles, ricos en experiencias	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↑	↑	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Clave en la vida	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↑	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Orgullo	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Experiencia enriquecedora	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Socialmente positiva (género)	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Pioneras	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Años de juventud y entusiasmo	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Volvería a hacerlo si tuviera que elegir	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
El mejor trabajo / Le encanta	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↑	↔	↔	↔	↔	↔

Cosas que continúan igual (para las que siguen en el puesto) y valoración de la situación laboral actual de las mujeres

Pese a lo que cabía esperar del tono épico que se anota en el punto anterior, las conclusiones acerca de la validez de su esfuerzo son muy pesimistas. La situación laboral de la mujer hoy en día y los prejuicios existentes, dicen, apenas han cambiado desde aquellos momentos en los que ellas padecieron diversos lances, en su aventura laboral.

En un par de relatos se habla de la situación de las compañeras que siguen realizando las tareas de celador y empalmador. Una de ellas, que aún está ejerciendo la profesión, da su testimonio desde la experiencia diaria. A veces el buen humor es el recurso ante argumentos escuchados durante años.

“Hace poco me dice un hombre mayor, qué haces ahí (...) le estás quitando el trabajo a los hombres (...) digo: eso es lo que yo quisiera, encontrar un hombre pa que se case conmigo y me quite de trabajar (...) me dio una rabia.” (15E)

Las reacciones de gente de la calle y la oposición de ciertos elementos de poder en la empresa se mantienen tanto en el fondo como en las formas de expresión.

Las reflexiones genéricas acerca del trabajo de las mujeres no surgen espontáneamente. Como cuando se refieren a las compañeras que continúan de celador, sus conclusiones son desesperanzadas y no creen que se hayan conseguido grandes avances. Incluso se cuestionan lo que en algún momento pensaron que constituía una conquista, conscientes de la discriminación existente, aún, en determinados puestos de poder.

“Veo a las mujeres barrenderas, las que arreglan los jardines, qué bien, una mujer taxista (...) Había que preguntarles a ellas (...) ninguna mujer es jefa ¿es que ninguna es lista?”. (11B)

Apoyan la decisión de las mujeres, no obstante, para seguir luchando ante las adversidades que encuentran en diferentes aspectos de su vida laboral. Incluso despiden su narración con frases como la siguiente:

"Desde aquí animo a todos los jóvenes con inquietudes tanto a mujeres como a hombres." (4)

Algún testimonio es más intransigente. Así, una obrera que sigue en el mismo puesto, hace responsables a las propias mujeres de su situación. "Ellas" no luchan bastante a pesar de que, considera, hay muchas más posibilidades hoy en día para las mujeres, incluso pueden ser militares, su ilusión.

"En esa época no era como ahora, que ves el anuncio de las Fuerzas Armadas, a mí me da una envidia (...) si no conseguimos lo que queremos es porque nosotras no queremos (...) la que no lo hace es porque no quiere". (15E)

VI.10. Repercusiones de la experiencia laboral en su vida y autoimagen actual

Este apartado recoge las alusiones al presente, descrito como punto de llegada desde el que fue, en muchos casos y en muchos aspectos, el inicio de su andadura.

No son párrafos extensos, pasan en ocasiones de puntillas por este asunto, que podría ser el epílogo de su historia. En las entrevistas, en las que en otros aspectos fluye la información sin que sea preciso inquirir, es preciso recapacitar con las informantes sobre estos temas y las respuestas son evasivas, a veces resignadas.

No manifiestan que haya sido la suya una decisión completamente errada, aunque repasan aspectos del presente que derivan de un pasado laboral que les abrió caminos nuevos pero les cerró otros, casi

inevitablemente. Sus estudios, su carrera profesional y su vida afectiva son ponderados y comparten protagonismo en sus narraciones.

Se percibe su dificultad para verbalizar el reconocimiento de la influencia de su pasado laboral en su vida actual. La falta de comunicación en estos aspectos es una constante también en las relaciones con los grupos con los que se relacionan, como ellas mismas reconocen.

Al tratar de hacer su autorretrato en la actualidad, se apartan de calificaciones como las que las describían en su juventud. Se describen en función de lo que hacen, mostrando una imagen de sí mismas en lo cotidiano, sin más proyectos, en general, que los que sus responsabilidades y el ocio imponen día a día.

La mirada continua hacia sus hijos, les lleva a la reflexión acerca de la conveniencia de que sus menores secundaran su trayectoria profesional.

Repercusiones de esta experiencia laboral en su vida

Ciertamente, hasta el momento de requerir su testimonio para este trabajo, nunca han encontrado apoyo ni reconocimiento por lo que, al menos, supuso una decisión valiente. Tal vez nunca antes se les haya pedido que recapaciten sobre la trascendencia que su pasado laboral tiene en su presente y fluyen las lamentaciones. Puestas en la balanza las declaraciones de diferentes valores positivos y negativos son estos últimos los de más peso.

Lo que aparece con más frecuencia en sus relatos son las alusiones a la interrupción de su formación: manifiestan que hubieran seguido estudiando, pero su pronta incorporación al mundo laboral y en concreto en este puesto, hizo harto difícil compaginar ambas tareas.

"En la vida hay que equivocarse (...) la carrera me la jugué cuando empecé a trabajar." (23)

El segundo aspecto considerado, y que recuerdan con cariño, es que gracias a este trabajo conocieron a su pareja. Algunas opinan, incluso, que "deben todo" a su decisión de incorporarse a esta profesión, frente a las que simplemente reconocen que fue parte de su evolución, o que hubieran elegido otra actividad.

Aparecen lamentos por su elección de una categoría laboral en un área de la empresa que no ofrecía facilidades para mejorar.

"Luego ya ves que no tenías muchas posibilidades para ascender, para hacerte tu hueco, para hacerte respetar" (16F).

La mujer que continúa ejerciendo como celador, siente también no haber sido más tenaz para conseguir su profesión ideal pero, gracias a su concepto del destino, no deja resquicio para las lamentaciones.

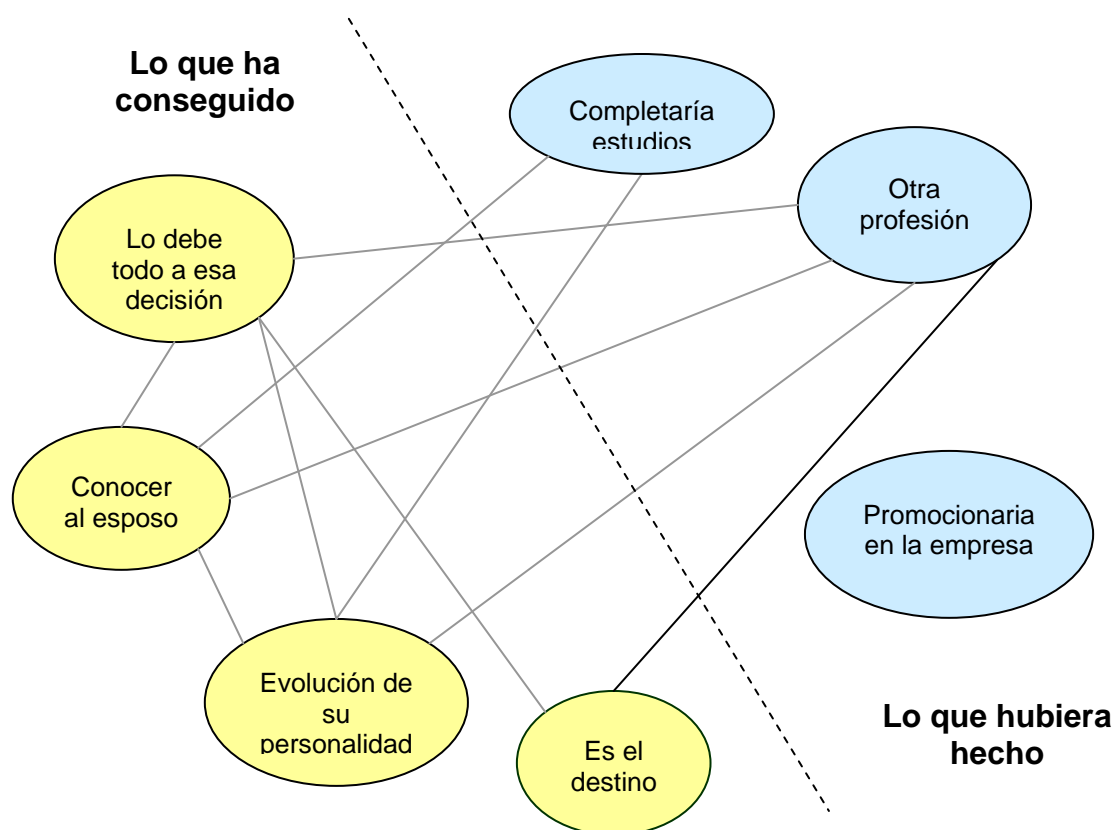
"sería esto, o militar, que me gusta mucho (...) a lo mejor dejé lo de policía porque no me creía lo que estaba haciendo (...) el destino me ha llevado, como yo creo tanto en el destino (...) lo que sea tiene que ser" (15E)

A continuación se resume este apartado en la Figura VI.14. Lo que podría haber sido, lo que han dejado de lado como consecuencia de su elección laboral, se presenta en color verde y en azul los aspectos positivos enumerados en el texto.

Como puede observarse, comparten diversos puntos de vista, positivos y negativos, salvo cuando lamentan no haber podido ocupar puestos de relevancia en su profesión. Emparejan calificaciones que se pueden considerar antitéticas, como que lo inevitable sea lo más importante de su vida.

Su evolución personal compensa sus deseos incumplidos de seguir unos estudios o desarrollar otras actividades laborales.

Figura VI.14: Repercusiones en su vida: relaciones entre lo que hubiera hecho de no haber aprobado la oposición y lo que ha conseguido por aprobarla



Actitudes de compañeros/hijos/amigos (actuales) hacia esa ocupación en la empresa

El paso del tiempo podría haber servido para que, alejados los complejos, estas mujeres se sintieran orgullosas de su trayectoria laboral y del esfuerzo que supuso el inicio de su carrera. Sin embargo, no es un tema de conversación, apenas surge en sus charlas. Únicamente han repasado sus orígenes al colaborar con su relato en este trabajo y, en el caso de las alumnas de Aranjuez de 1980, en la cena que celebraron en el vigésimo aniversario de su paso por la escuela de Telefónica.

Los amigos y familiares que comparten su vida cotidiana en el presente, no conocen su experiencia, o muestran incredulidad cuando ellas han referido detalles de lo que en muchos casos fue su acceso a la empresa. Algunas dicen que detectan un gesto burlesco cuando, en contadas ocasiones, ha surgido este tema en sus tertulias y sólo una califica de normal la actitud y la reacción de su familia.

"Siguen tomándoselo a cachondeo. Les llama la atención pero como una anécdota" (10A)

Cómo se identifican en el momento actual

Menos luchadoras: así se ven en su realidad actual. A veces parecen justificarse, siempre marcan la diferencia "yo hoy ya no...". La edad, el cansancio, son sus argumentos para el cambio experimentado.

"Estoy colaborando en el área de mujer de mi ayuntamiento pero, a nuestra edad, la política se vive de otra manera" (16F)

Insisten, algunas de las informantes, en que su familia es lo más importante y también en que su tiempo lo ocupan en diversas actividades de ocio.

"yo ya me siento mayor, quiero disfrutar todo lo que tengo, nada que me comprometa (...) ahora disfruto con mi hijo pequeño" (11B)

"a cierta edad no apetece estar en la ciudad, a mí lo que más me apetece es el monte" (22)

Sin embargo se deduce de su relato que sus percepciones del entorno y sus actitudes están marcadas por las dificultades de determinados momentos de sus vidas. Así, encontramos referencias, a veces semiocultas entre otras imágenes, de su sensibilidad ante determinadas situaciones sexistas. Lo que sigue es la descripción de una secretaria de dirección acerca de su trabajo actual.

"no me gusta ser secretaria florero, aunque respeto todas las posturas" (18G).

Una parte de ellas reconoce estar en alguna asociación (cultural, de ocio, de mujeres) y otras muestran su desencanto cuando dicen que no tienen ningún interés por luchar.

"empiezo a aprender a relajarme y disfrutar. Es con la gente más cercana con la que intento ganar batallas, es poco pero creo que así, paso a paso se hace camino."(6)

Volvemos a utilizar de nuevo el análisis de las relaciones lógicas en la Figura VI.15., que resume la imagen de sí mismas en el pasado y hoy en día, cruzando las diferentes categorías de las variables relativas a la definición de su personalidad¹⁶⁷.

Las descripciones que hacen de sí mismas en el presente, se presentan en el ángulo superior izquierdo (categorías sobre fondo verde). Las observaciones más relevantes al cruzar los diferentes aspectos con los que se auto-definen son las siguientes:

- *Las definiciones presentes son más similares entre sí que las autoimágenes de su pasado.*
- *Casi todas las valoraciones actuales de sí mismas se comparten en los relatos.*
- *Algunas de las informantes declaran su pertenencia a un grupo o asociación.*
- *Sin embargo este indicador de colaboración se excluye con su manifiesto reconocimiento de desinterés por luchar.*

¹⁶⁷ Se sigue el esquema de M. Martín Serrano (1978), a partir de las definiciones de Hjelmlev.

Figura VI.15: Relaciones entre las variables “Autoimagen en el momento de su ingreso” y “En el momento actual”

	Integrada en algún grupo o asociación	No acepta determinadas situaciones	Ocupada con la familia	Interesada en actividades de ocio.	Sin interés por luchar	Madura/Independiente	Disciplinada	De izquierdas/Con sensibilidad social	Feminista	Apariencia de progre/Rebelde/Osada	Trabajadora/Hábil	Fuerte/Enérgica/Lanzada/Valiente/Decidida	Indecisa: No sabía lo que quería	Sin experiencia	Ilusionada, esperanzada
Integrada en algún grupo o asociación		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔
No acepta determinadas situaciones			↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔
Ocupada con la familia				↔	↔	↔	↔	↔	←	↔	←	↔	↔	↔	↔
Interesada en actividades de ocio.					↔	↔	↔	↔	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Sin interés por luchar						↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Madura/Independiente							↑	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Disciplinada								↔	↔	←	↑	↔	↔	↔	↔
De izquierdas/Con sensibilidad social								←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
Feminista										↔	↔	↔	↔	↔	↔
Apariencia de progre/Rebelde/Osada											↔	↔	↔	↔	↔
Trabajadora/Hábil											↑	↔	↑	↔	↔
Fuerte/Enérgica/Lanzada/Valiente/Decidida													↔	↔	↔
Indecisa: No sabía lo que quería														↔	↔
Sin experiencia															↔
Ilusionada, esperanzada															

Comparar las categorías de la variable “autoimagen en el momento de acceder como obreras en Telefónica”, con las de su “identificación en el momento actual”, permite estudiar la evolución de sus relatos en este aspecto.

Además de ser mucho más prolíficas las calificaciones que dedica a la imagen de su pasado, el discurso tiende a una definición uniforme en el momento actual, que muestra un cierto desencanto, producto de su trayectoria laboral.

Algunos rasgos recogidos en los relatos se diluyen con el paso del tiempo, pero muestran un perfil reconocible. Así, cuando en el pasado afirman que son *disciplinadas*, incluso se recuerdan como *fuertes*, *valientes*, *decididas*, no manifiestan en el presente su *desinterés por luchar*.¹⁶⁸

ANTES		DESPUÉS
(Fuerte/ Valiente/ Decidida)	À¿	Sin interés por luchar
®		
(Disciplinada)	À¿	Sin interés por luchar

La importancia que dan a su familia en el momento actual no se excluye con ninguna otra categoría del presente ni del pasado. Aspectos que en el retrato del ayer no se presentaban simultáneamente en ningún relato, dan lugar hoy a descripciones similares en cuanto a priorizar el cuidado de sus hijos. No coincidían, por ejemplo, las informantes que se definían como feministas en el pasado y las que resaltaban su capacidad y habilidad para el trabajo, pero unas y otras dejan claro que su ocupación hoy es la familia.

¹⁶⁸ Representamos las categorías del presente en color verde

ANTES		DESPUÉS
Feminista	→	Ocupada con la familia
◦		
»		
Trabajadora / Hábil	→	Ocupada con la familia

En general se rebaja el tono épico de las narraciones. Las calificaciones, los epítetos con los que se definían, dan paso a descripciones de sus quehaceres presentes, sin más.

Una de las afirmaciones coincidentes y que dan idea de su sensibilidad actual, es el hecho de que toman conciencia y rechazan determinadas situaciones discriminatorias, fundamentalmente en el trabajo diario. Mujeres que en su pasado hacían hincapié en aspectos diferentes, coinciden hoy en esa valoración actual.

ANTES		DESPUÉS
Madura	→	No acepta determinadas situaciones
◦		
»		
Trabajadora /Hábil	→	No acepta determinadas situaciones

Alguna que se definió a sí misma en el pasado como *feminista*, hoy no llega al extremo de reconocer un desinterés por luchar, pero repite argumentos comunes: su *pertenencia a asociaciones, ocupada con la familia, ocupada en actividades de ocio*. Si mencionan actitudes de rechazo a la discriminación laboral en razón del género, tal vez porque es algo asumido desde antiguo como natural.

Qué piensa contar a sus hijos de esa etapa

El escepticismo que perciben en su entorno, justifica en parte un cierto mutismo para compartir con sus hijos determinados aspectos de su experiencia laboral.

Los hijos podrían ser receptores de sus relatos, de sus vivencias, el espejo en el que mostrar su experiencia con orgullo; sin embargo sólo algunas de ellas les hablan de su valentía. Incluso, esperan a que sus descendientes alcancen la madurez para descubrirse ante ellos.

"Espero contárselo a mis hijos cuando sean algo mayores (...) en definitiva (su madre) fue pionera junto con otras muchas chicas que se atrevieron a meterse en un mundo reservado a los hombres y espero que se sientan orgullosos." (1)

Las anécdotas es lo único que han transmitido en alguna ocasión, compartiendo con ellos la alegría de ciertos momentos.

"Ahora me río cuando cuento las anécdotas (...) a mis hijos también"
(11B)

Un caso excepcional es el de una de las informantes, pues al haber compartido con su hijo aquellos momentos, no necesita narrar su experiencia, que recuerdan con naturalidad.

"El mayor ha estado conmigo en una cámara(...) lo ven bastante normal" (16F)

Qué aconsejaría a sus hijos/as (o a otros jóvenes) respecto a un trabajo como ese

Al término de los relatos y las entrevistas surge la duda: ¿creen que la decisión que tomaron en un momento de sus vidas puede servir de ejemplo a sus hijos y, en general, a los jóvenes cercanos?.

Si sirve o no su experiencia ante la posibilidad de que alguien más joven pueda acceder a este puesto de trabajo, es un tema que sólo tratan

algunas de ellas. La opinión general, en resumen, es la siguiente: en condiciones similares les aconsejarían optar a un empleo similar. Incluso sopesan las dificultades que existen hoy en día en el mercado laboral.

"mejor que esos trabajos de hoy, que duran tres meses" (13D)

No valoran en sus juicios el sexo de los aspirantes, pero consideran que es un trabajo duro que no recomiendan ni a sus hijos ni a sus amigas.

"pues hija, respetarles lo que decidieran hacer (...) yo les hubiera dado mi experiencia, pero apoyarles... Sinceramente para animar, no, si soy honrada y quiero a mis amigas, animarlas a esto no" (16F)

Ninguna afirma rotundamente que estaría orgullosa de que sus menores emularan sus inicios laborales. Reconocen que respetarían una decisión similar ("¡cómo no!") pero no animarían a dar semejante paso. En cualquier caso, preferirían que estudiaran y completaran su formación.

La obrera que sigue en este puesto no ha tenido reparos en que su hijo realice estas tareas, pero como trabajador temporal, pues no desea que renuncie a un puesto mejor.

"al mayor quería apuntarle yo a un Contrata, en verano. Quiero que siga estudiando (...) que estudie una carrera" (15E)

CAPÍTULO VII: Resultados más relevantes y conclusiones

VII.1. Resultados más relevantes del análisis

VII.1.1. El perfil de la aspirante y los motivos de su elección laboral

- a)** *Las representantes de este grupo responden a determinadas características propias de las mujeres de su cohorte en España y de su grupo social, en la etapa de crisis económica, correspondiente al período 1976-1984 (GARRIDO, L. J. 1992). Intentan conseguir un empleo, que es para ellas sinónimo de independencia y libertad e identifican profesión y sueldo con el acceso a la vida adulta.*

Cabe distinguir dos grupos entre las participantes en esta investigación:

1. Un grupo relativamente más homogéneo, en el que la mayoría de las mujeres están ligadas a la empresa por lazos familiares, pues su padre, hermanos o miembros de la familia extensa,

también eran trabajadores de la Compañía Telefónica; son las de menor edad en el momento en que acceden a la categoría de celador-empalmador y suspenden o aplazan sus estudios superiores; su nivel académico es superior al requerido, sin que por ello se sientan “sobrecualificadas” para el trabajo que van a realizar.

2. Otro grupo de informantes con perfiles diversos, formado por mujeres de similar estatus que las anteriores, pero distintas en su formación y en su experiencia laboral. Su edad es, en general, mayor que la del colectivo antes citado y en algún caso tienen cargas familiares.

- b)** *No suelen incluir en sus testimonios elementos relacionados con reivindicaciones feministas ni de ruptura con lo establecido.* Sí son conscientes del esfuerzo que supuso poder ejercer como obreras y tal experiencia ha marcado su concepción de las relaciones laborales y de género, aunque no se identifican, en general, con ideologías concretas.

A pesar de las diferencias expuestas en el capítulo de análisis, no encontramos en todo el colectivo (basándonos en la descripción que hacen de sí mismas) rasgos que las definan como mujeres reivindicativas, o que se plantearan este trabajo como un acto de rebeldía. Su principal motivación fue el interés por acceder a un *trabajo seguro*, aunque poco cualificado, especialmente en un momento de crisis económica como la que se vivía en ese momento en España. El prestigio de la empresa convocante les garantizaba la estabilidad del empleo. De hecho, la afirmación ampliamente repetida de que esta profesión no fue elegida, sino la única en la cual consiguieron superar las pruebas, entre varias opciones laborales de la compañía, refleja el sentido práctico que marcó su inicio laboral.

- c)** *La influencia de los grupos primarios en su opción laboral es más relevante que otras influencias.*

Hay cierto seguimiento de la figura laboral del padre en la mayor parte de los casos y se evita seguir la de la madre, normalmente dedicada al hogar. Sin embargo, la influencia de la familia en su elección laboral no es muy reconocida por las participantes entre las causas que explicitan en sus relatos.

Cuando las jóvenes pertenecen a familias de trabajadores de la empresa, afirman haber escuchado a menudo las bondades de una posible perspectiva laboral en Telefónica. La figura paterna es el modelo, especialmente para las más jóvenes, que son en general, hijas de empleados de Telefónica. Las madres refuerzan las decisiones de las hijas, consciente o inconscientemente, ya sea por su insistencia en que no las emulen, o por que son percibidas como la antítesis de lo que ellas pretenden.

Sólo las que tenían más edad en el momento de su acceso, apuntan **otras razones** de su elección laboral (relaciones amorosas, aventura...) y se muestran más conscientes de la trascendencia de su decisión.

Ni el nivel académico de las entonces opositoras, ni sus grupos de iguales -compañeros de estudios, amigos del barrio- tienen relevancia a la hora de su elección laboral (salvo en el caso de que estos grupos estén relacionados con la empresa, como en el caso de las hijas de compañeros de los padres, que refuerzan su decisión).

VII.1.2. El conflicto y sus consecuencias

a) La elección y la experiencia laboral

El aspecto, a nuestro entender, más importante que resulta del análisis de sus testimonios, es el conflicto –interno y con el entorno- que reflejan sus relatos de vida como resultado de su elección y de su experiencia laboral, aún cuando no ha sido mencionado explícitamente por las informantes.

Como se recogió en el epígrafe V.3 (*La importancia de los estereotipos en la elección profesional de las mujeres*) en la elección de una profesión que no está reconocida socialmente como propia de mujeres, cuando los estereotipos de rol chocan con el ejercicio de la misma, (Eccles, 1984)¹⁶⁹ intervienen factores de dos tipos:

- factores externos a la persona (estructuras sociales y culturales)
- factores internos o psicológicos (expectativas, autoconcepto, identidad y valores)

Cuando su decisión se aleja de las prescripciones de género (Elejabeitia y López, 2003) se producen determinadas consecuencias personales, fundamentalmente debidas al rechazo y a la crítica social. De hecho, se da más relevancia en los relatos al rechazo sentido por los otros, que a la propia dureza o dificultad para realizar su trabajo. La oposición de su entorno familiar y de amigos, de la empresa y sus representantes, de los compañeros en el ejercicio de su profesión, dificultan su integración.

¹⁶⁹ Citado en ELEJABEITIA Y LÓPEZ, 2003

El conflicto aparece cuando los estereotipos en un momento y en una sociedad determinada, se oponen a la elección, en este caso laboral, de los sujetos. Si se acepta que el autoconcepto, las identidades y valores de la persona están impregnados de las ideas y pautas de funcionamiento dominantes en la sociedad en que se vive, se entiende que el conflicto se gesta también en el interior del propio sujeto.

Este debate, en el caso que analizamos, aparece en los relatos cuando se hace referencia a distintas etapas: en el momento de su toma de decisión, durante el ejercicio de la profesión y cuando narran su visión del mundo actual. Son varios los aspectos extraídos de los relatos y entrevistas, que ilustran esta situación personal sometida a presiones opuestas:

- *Apoyo y, a la vez, disuasión familiar.*

Por una parte las apoyan y refuerzan en la búsqueda de empleo y seguridad, pero insisten en lo poco adecuado que es un trabajo que consideran masculino y que sólo admiten como puerta a una carrera profesional.

- *Discurso político pro igualdad de género y pervivencia de roles diferenciados.*

En un momento en que los mensajes de igualdad y derechos parecen impregnar la vida social, las valoraciones de sus iguales y, en general, de los grupos sociales en los que viven, por el contrario, reflejan la pervivencia de prejuicios contra la igualdad de género que chocan con tales discursos. La transición política y la crisis

económica son factores que hubieran podido influir positivamente en su decisión, pero las concepciones sociales de trabajo y mujer son un freno a su elección.

El contraste entre sus narraciones y la supuesta igualdad de oportunidades de aquel momento, así como la constatación de la inmovilidad de sus propios esquemas de ayer a hoy, ratifican una afirmación recogida anteriormente: la modificación del imaginario colectivo en lo que respecta a los roles laborales asociados al género, es más lenta que la transformación organizativa del sistema productivo y la propia realidad social (Elejabeitia y López, 2003; Inostroza, 2002).

- *Dificultad personal de integración laboral.*

En un colectivo en el que predominan los varones y, en algunos aspectos les resulta hostil, es difícil para ellas compaginar el rol laboral con el rol que asocian a su género.

- *Divergencia entre leyes y normas.*

A pesar de existir una Constitución que permite y valida su elección, no existen normas que resuelvan los problemas específicos que se van encontrando en el ejercicio de su profesión.

- *Migración social.*

La coincidencia de su acceso a la profesión con el alejamiento del hogar y la tutela familiar, en la mayoría de los casos en el final

de su adolescencia, es una ruptura que suscita conflictos personales, compensados en parte por su integración en nuevos grupos sociales. Estos colectivos, dadas las circunstancias, están ligados al ejercicio de su trabajo, por lo que sus relaciones estarán también marcadas por los mismos problemas.

- *Contradicciones entre las valoraciones en algunos puntos de su narración.*

En su discurso se encuentran percepciones de sí mismas y de su experiencia laboral aparentemente incompatibles, exhibiendo su dilema personal. Así se recoge en el capítulo de análisis, cuando se comprueba la coexistencia de categorías que podrían considerarse excluyentes y, sin embargo, aparecen en el mismo relato, (por ejemplo cuando se refieren a sus sentimientos en el ejercicio de la profesión, sus relaciones con los compañeros varones...)

b) Nuevas necesidades y refuerzos de su autoestima

Como ya se expuso en el Capítulo V (epígrafe V.1: Las Identidades sociales de las nuevas trabajadoras de Telefónica) una de las primeras consecuencias de las situaciones de conflicto que viven los individuos es la necesidad de aprobación (Fromm, 1971). En el análisis de los testimonios hemos encontrado indicadores de que éste es, efectivamente, uno de los aspectos más relevantes de su experiencia. Entre ellos, los siguientes:

- *La importancia dada a la curiosidad despertada en su entorno.*

La sensación de “sentirse observadas”, que casi todas ellas manifiestan, así como las aprobaciones o reprobaciones de grupos que aparentemente no deberían tener relevancia, como las personas que se encuentran por la calle, muestran el impacto que estas manifestaciones le causaron en su momento.

- *La necesidad de aprobación y valoración de su trabajo por parte de la empresa, compañeros y jefes.*

Parte de sus remembranzas se refieren al reconocimiento de su trabajo bien hecho, tanto por parte de los monitores y jefes como por alguno de sus compañeros. Ante los comentarios negativos exponen sus personales juicios de valor, que neutralizan las críticas. Se quejan también del poco apoyo por parte de las altas jerarquías de Telefónica.

- *Las menciones a las relaciones afectivas.*

Las evocaciones de su experiencia laboral van unidas a las referencias a los grupos de amigos y amigas, así como a las relaciones afectivas que aparecieron o finalizaron en paralelo a su trayectoria profesional. Todo lo cual refuerza la tesis de que los relatos de mujeres suelen ofrecer en paralelo una descripción de su vida laboral y personal. (Bertaux-Wiame, 1993).

- *El apoyo de las obreras.*

Se refieren explícitamente al apoyo recibido por las compañeras que compartieron con ellas el curso y el trabajo posterior. La identidad de género sirve de refuerzo en esa situación laboral conflictiva.

- *La aparición en los medios de comunicación.*

Esta es una presencia que valoran y recuerdan, al ser el símbolo de un reconocimiento social que, por otra parte, no percibían en otros espacios.

c) Indicadores de desencanto

Hemos encontrado indicadores de que el desencanto es, efectivamente, una de las consecuencias de su experiencia laboral. Son los siguientes:

- *Los testimonios dan escasa relevancia a su presente.*

Apenas hay referencias que surjan espontáneamente sobre su vida en el momento actual, su situación laboral o su evolución personal. Es aún más difícil obtener información acerca de sus sentimientos presentes, que en general derivan a una infravaloración de las posibles repercusiones de su experiencia.

- *La evolución de la imagen de sí mismas.*

Cuando se refieren a sí mismas en el pasado ponen el énfasis en sus cualidades personales, mientras que cuando se refieren a

ellas en el presente se describen más bien como desinteresadas y alejadas de cierto protagonismo reivindicativo, presentándose como mujeres ocupadas en sus quehaceres cotidianos, que dan prioridad a la familia y a la vida “tranquila”.

- *La evolución negativa de su imagen de la empresa.*

La experiencia laboral no confirma la imagen positiva sobre la empresa que era el común denominador antes de su entrada en Telefónica. En la actualidad su percepción siempre es peor que la que tenían en aquel momento (casi todas ellas continúan trabajando en la empresa.)

- *La valoración actual de su experiencia es positiva, pero no la consideran recomendable para sus amigas o sus hijas.*

A pesar de enumerar, desde el presente, más aspectos positivos que negativos de su trabajo de obreras, no parece que sea tan interesante como para considerar la posibilidad de recomendar o inducir a las mujeres cercanas a la elección de tal opción laboral.

- *El escepticismo respecto a una posible evolución en el reconocimiento del trabajo de la mujer.*

La imagen que manejan respecto a los logros en la valoración del trabajo de la mujer no es muy positiva. Reflejan la pervivencia de determinadas concepciones en relación con el trabajo de la mujer

que ya se citaron en el capítulo V y que se deben a la naturaleza de los estereotipos.

- *La valoración nula de las repercusiones sociales y personales de su incursión laboral.*

Aunque posiblemente la colaboración en esta investigación haya servido de refuerzo, en general, no consideran relevante esa experiencia laboral.

VII.2. Conclusiones

Conocidos los resultados más relevantes del análisis, cabe extraer unas conclusiones más generales en tres planos distintos, como se indica a continuación:

- 1) En el plano de las identificaciones sociales, el análisis revela la existencia de un subgrupo laboral de género, caracterizado por una fuerte dependencia del tiempo y el espacio que marcan la convivencia de las protagonistas.
- 2) En el plano de las relaciones entre pensamiento y acción, el análisis pone de manifiesto el camino (a veces, tortuoso) que lleva al ajuste entre experiencia y la visión de la realidad; entendiendo por ajuste, en este caso, la necesaria reducción de la disonancia cognitiva que van produciendo en las informantes los pasos dados con la experiencia laboral que cuentan.
- 3) En el plano de las características narrativas de los relatos, nuestra investigación muestra, a la vez, semejanzas con otros relatos de mujeres y peculiaridades específicas de los testimonios analizados.

VII.2.1. La existencia del subgrupo laboral de género. Su dependencia del tiempo y el espacio

En las situaciones de conflicto vividas, tanto en el curso previo como en el puesto de trabajo, valoran y recuerdan el apoyo de las compañeras con las que compartían espacio y lugar. Es decir, sólo con las que estaban en su mismo grupo, brigada, ciudad... Es lo que hemos denominado **el subgrupo laboral de género**. No existía tal apoyo de todo el colectivo de mujeres de la profesión.

La convivencia con otras mujeres que tienen sus mismos problemas, les permite crear un pequeño grupo identitario, que las refuerza frente al colectivo mayoritario de varones y en el que, en general, no se sienten aceptadas. Compartiendo con otras mujeres determinados roles laborales, se produce también su integración laboral. Sin embargo, una vez perdida la “utilidad” de los lazos que existían con las compañeras, tal subgrupo desaparece. En la actualidad no existen **sentimientos de identidad** con el grupo de mujeres que ingresaron en la misma convocatoria, como cabía esperar en un grupo aislado de su entorno en muchos aspectos¹⁷⁰.

Observamos, no obstante, que los relatos de las mujeres que participan en esta investigación muestran claras similitudes. Si consideramos que la memoria común es, en sí misma, según Téllez (2002) un marcador de identidad social, las percepciones de las informantes

¹⁷⁰ No se han mantenido ritos que consolidaran los grupos (reuniones, correos...) aunque han conservado amistades individuales, con algunas de sus compañeras, que han reforzado su posición en determinados aspectos laborales y personales. Los eventos conmemorativos de los últimos tiempos, incluso la colaboración en la presente Tesis, aún produciendo dolor por la necesidad de recordar episodios duros, han hecho subir su autoestima.

acerca de su vida pasada y la cercanía de sus valoraciones, permitirían definir un grupo constituido por todas ellas.

Las dimensiones espacio-temporales son muy importantes en la construcción de referentes simbólicos, desde donde se validan prácticas sociales que devienen en una identidad colectiva (Inostroza, 2002). Un horizonte histórico común, mediado por trayectorias laborales y residenciales comunes, refuerza las identidades.

Las coincidencias pueden justificarse al existir un marco de referencia similar en las informantes; en este caso, fundamentalmente, el proceder de familias ligadas a la empresa a la que se incorporan como obreras; y pertenecer a una cohorte común, de perfiles culturales y económicos muy cercanos. En este contexto es muy importante la influencia de la familia en la construcción de la identidad profesional y de género, aunque manteniendo un doble discurso de difícil asimilación para las participantes en esta investigación.

Su decisión de acceder a la profesión de celador-empalmador de Telefónica, que ha surgido en cierto momento y formación social, se debe a determinadas motivaciones, como la búsqueda de un trabajo seguro; pero los aspectos relacionados con su inserción laboral permiten deducir que han existido decisiones que trascienden de pequeñas razones personales. Giner (1971:59) diferencia entre motivación y orientación: “la motivación es solamente individual, pero la orientación puede ser individual o grupal y siempre tiene lugar dentro de un marco de referencia”.

Los rasgos y recuerdos comunes no son suficientes para que un colectivo se considere un grupo, marcador de identidad de sus componentes. Según la definición de Giner:

“son grupos en tanto en cuanto sus miembros pertenecen a ellos con un cierto grado de conciencia de las mismas y, por ende, actúan de un modo que revela la existencia grupal”.¹⁷¹

El grupo de trabajadoras de esta investigación, como ya se ha indicado anteriormente, tiene conciencia de sus diferencias respecto al resto de obreros varones de su categoría laboral. Durante el curso preparatorio las mujeres comparten problemas y se manifiestan, en general, como un subgrupo entre los alumnos de su centro de preparación profesional. Esta identidad se ve reforzada no sólo por participar en unos determinados quehaceres en un entorno que les resulta hostil, sino por compartir un espacio y un tiempo. Cuando el tiempo y espacio común desaparecen, el grupo tiende a desaparecer como tal (Téllez, 2002).

En efecto, los grupos constituidos en las escuelas de Telefónica se dispersan al acceder cada una de las obreras a los destinos que les corresponden. Si en las ciudades en las que realizan su trabajo existen mujeres, puede surgir un nuevo subgrupo con el que se identifican, pero raramente conservan su sentimiento de pertenencia al grupo de compañeras de la etapa anterior. Se confirma, pues, lo indicado por Tajfel (1983), en el sentido de que el grupo es una entidad cognoscitiva que tiene sentido para el sujeto en un periodo determinado.

Con el paso del tiempo, la mayoría de las informantes cambian a otras categorías laborales y desaparece el sentimiento de identidad del que hemos denominado subgrupo laboral de género. Esta situación se puso de manifiesto en las celebraciones conmemorativas a las que eventualmente acudieron. Las valoraciones de las mujeres que siguen ejerciendo la profesión difieren de las de quienes ya no la ejercen en que las primeras, en general, han asumido el discurso del grupo al que aún pertenecen.

¹⁷¹ GINER, S. (1971: 54)

VII.2.2. El camino del ajuste entre experiencia y visión de la realidad

Podemos decir que las mujeres que accedieron a la categoría laboral de celador-empalmador lo hicieron como un grupo inferior en el colectivo de su categoría. Tal calificación está justificada tanto por su representación numérica como por considerarse, según los estereotipos dominantes, menos cualificadas para ejercer una profesión “masculina” aunque mejor valorada socialmente que otras de similar nivel incluso en la misma empresa, por ejemplo la de mensajera (como se denominaba a las mujeres que trabajaban como botones) .

Según Tajfel (1983), cuando un individuo perteneciente a un colectivo considerado inferior trata de acceder a uno superior, tiene dos opciones: asimilar la cultura del dominante o reinterpretar las características del grupo, de modo que ya no se reconozca como inferior.

Ambas acciones aparecen reflejadas en los testimonios que analizamos en esta investigación. Cuando las mujeres se remontan a su experiencia en el pasado, muestran su interés en ser reconocidas por el colectivo de varones e insisten en que determinadas habilidades de la profesión corresponden, como se expuso anteriormente, a roles femeninos. Estas cualidades compensan las carencias que reconocen, como su menor fuerza física.

Cuando la asimilación en el grupo dominante es imposible, afirma Tajfel, el individuo abandona el grupo buscando, si es posible, la afiliación a otros grupos. No hacerlo supone entrar en conflicto con valores importantes que son parte de su identidad. “Si las condiciones adecuadas para la preservación de la identidad social positiva no son ofrecidas por

un grupo, el individuo lo abandonará psicológicamente, objetivamente o de ambas formas” (Tajfel, 1983: 196)

En los recuerdos de las protagonistas de esta investigación abundan las referencias al conflicto personal vivido mientras trataron de ser “admitidas” en el grupo de varones, asumiendo actitudes alejadas de las que consideraban como propias de su género.

Las pocas que continúan en la profesión han sido asimiladas, justificando la exclusión del resto de compañeras que no han sido capaces, según dicen, de integrarse en el grupo “dominante”.

En la mayoría de las mujeres que pasaron a otras categorías laborales de la empresa, se observa un discurso cambiante, en un proceso de reinterpretación del pasado (Tajfel, 1983). Tal mecanismo tiende a justificar su situación personal actual y el abandono y la renuncia al grupo considerado superior, resaltando las ventajas de su elección.

Tomando como base el razonamiento de este autor, presentamos un esquema resumen de las posibles evoluciones del discurso en el caso de nuestras informantes, según su trayectoria personal y laboral.

En el grafo VII.1. se parte del supuesto de que el inicio de la experiencia laboral que se narra equivale al acceso a un grupo superior, pues si bien es cierto que correspondía a la categoría de obrero no cualificado, se precisaban cualidades (fuerza y destreza) consideradas exclusivas de los varones y, según vimos, más valoradas.

La realidad laboral de las mujeres pudo satisfacer o no sus expectativas. Esta premisa era prioritaria frente al conflicto que supuso su integración laboral. Cuando su expectativa laboral estaba cubierta y una vez superado un posible conflicto de identidad laboral, suelen transmitir las valoraciones de sus compañeros y jefes varones, incluso haciendo

responsables a las otras mujeres de su posible situación de inferioridad en lo que a oportunidades laborales se refiere.

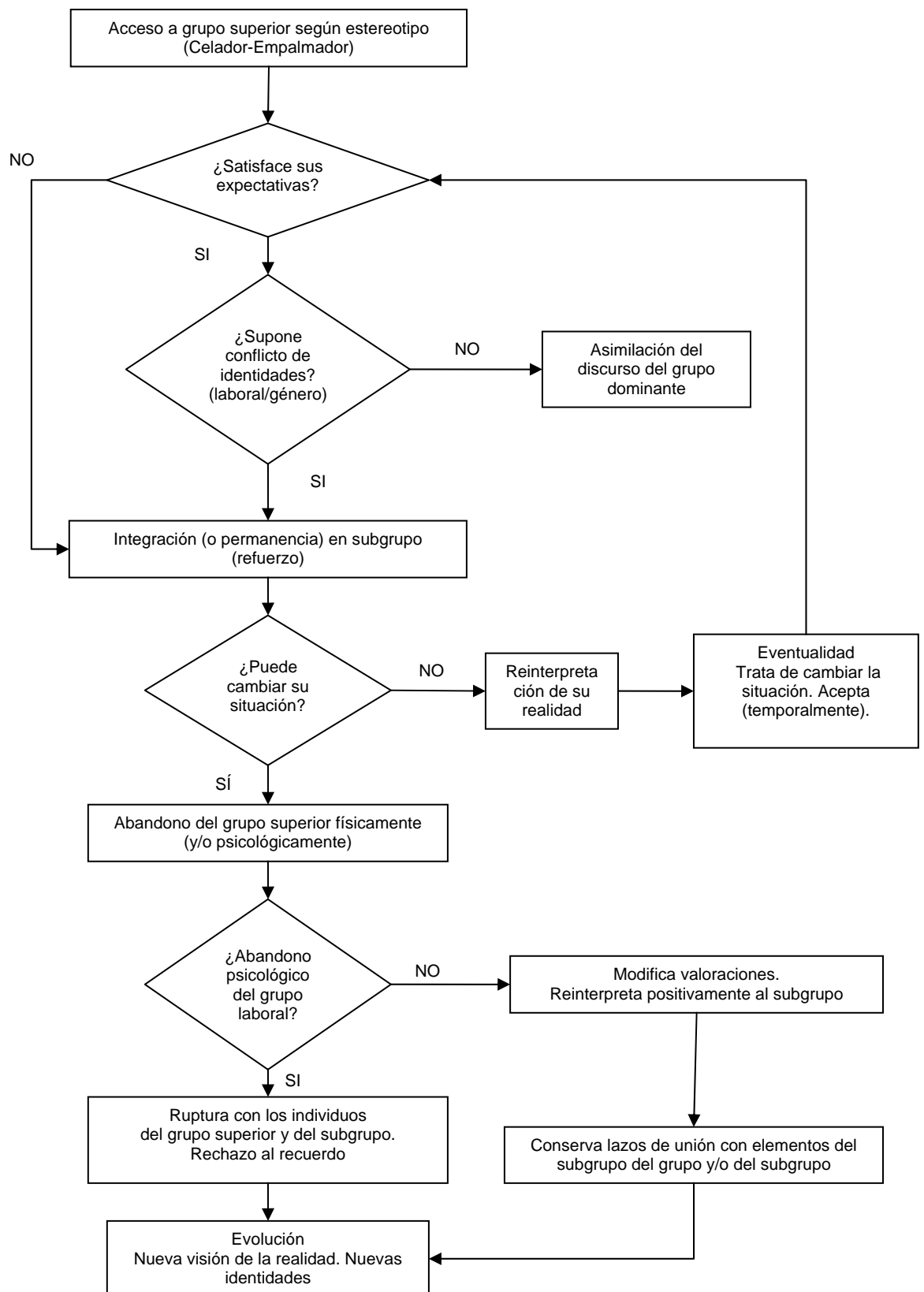
A lo largo del ejercicio de su labor profesional, la existencia del subgrupo de género reforzó y sirvió de apoyo en los momentos en que se sintieron discriminadas, tanto para las que esperaban el paso a otra situación laboral como para las que persistieron en su empeño de integrarse completamente en el colectivo de celadores empalmadores.

En cualquier caso, precisaban modificar cierta marginación que padecían y mientras lograban sus objetivos laborales, reinterpretaban su realidad.

La migración hacia otra categoría laboral, como sucedió en la mayoría de los casos estudiados, no vino acompañada siempre por el abandono psicológico de su grupo laboral. Cuando sí se produjo la ruptura, se perdieron los contactos con el grupo en general y con el subgrupo de compañeras en particular.

Los recuerdos manifestados sin dolor y los lazos afectivos que se conservan con los y/o las camaradas, son el símbolo de que han reinterpretado su posible frustración.

Figura VII.1: Evolución del discurso de las obreras según trayectoria personal y laboral



VII.2.3. Características generales de los relatos

Hemos encontrado ciertas semejanzas con lo que, según Bertaux-Wiame (1993) serían peculiaridades que diferencian los relatos de mujeres respecto de los relatos de varones. Entre ellas, las siguientes:

- paralelismo en las descripciones de la vida laboral y personal.
- poca consideración de sí mismas, baja autoestima.
- referencia a sí mismas en relación con los otros.

Además de esas peculiaridades, nuestro análisis permite observar otras características propias de estos relatos:

- a) Prioridad a temas cotidianos frente a otros más trascendentes desde el punto de vista de la vida pública.
- b) Las referencias al pasado se narran con tintes épicos, especialmente en la imagen de sí mismas, mientras que la vida actual se esconde bajo unos cuantos enunciados de lo cotidiano, evitando en lo posible profundizar acerca de su autoimagen. El presente es narrado más escuetamente; en algunas ocasiones ni tan siquiera se menciona.
- c) Existen aspectos del pasado que no relatan espontáneamente y muestran reticencia a recordar. La dificultad puede ser causada, entre otras razones, por la existencia de aspectos traumáticos o dolorosos (Ricoeur, 1999) o porque los sucesos no hayan cumplido las expectativas de las narradoras (Augé, 1998).
- d) Desde el punto de vista de las estructuras de las narraciones puede observarse cierta semejanza entre una parte de las funciones que V. Propp encuentra en los cuentos maravillosos y

una parte de las trayectorias relatadas por nuestras informantes. Concretamente, las acciones que constituyen la parte central de los cuentos, hasta cierto punto es posible hallarlas también en las narraciones que hemos analizado. No así las primeras y las últimas. (Véase en la tabla que se muestra en el Anexo 3 el paralelismo que cabría establecer en lo que respecta a las funciones IX – XXVI).

Las primeras acciones no aparecen porque en los cuentos se relata una agresión externa que el colectivo sufre como tal colectivo y cuya reparación encomienda a uno de sus miembros convirtiéndole, por salir airoso, en héroe. Nuestras “heroínas” no fueron llamadas para reparar una fechoría o una carencia grupal, sino que aprovecharon la oportunidad que se les brindaba para cubrir unas necesidades personales de tener trabajo o/y de emanciparse.

Las últimas “funciones” de los cuentos de hadas, tampoco se encuentran en los relatos de las celadoras: en esta clase de cuentos, la acción heroica aparece premiada con el reconocimiento de la comunidad, el desenmascaramiento y castigo de los agresores y una nueva posición otorgada por sus méritos a los héroes. Las obreras de Telefónica en contadas ocasiones fueron felicitadas por sus logros. Aparecieron en algunos medios de comunicación, pero no recibieron un reconocimiento por parte de la empresa, ni de su entorno; incluso las que han seguido en el ejercicio de su profesión deben demostrar aún su capacidad laboral.

En el final de sus testimonios aparecen notas acerca de las familias que han creado y la nueva vida de las protagonistas. Concluyen sus historias de vida con referencias, exclusivamente, a

sus hijos, la dedicación a la familia y al ocio gratificante, pero el tono de estas alusiones apenas se asemeja al “se casaron y fueron felices” de los cuentos de hadas.

Bibliografía

- ACEVES LOZANO, Jorge E.: "Bibliografía comentada de historia oral e historias de vida. Métodos y técnicas", en *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, vol III, N° 8-9 1990, pp. 235-254.
- ACEVES LOZANO, Jorge E.: "La historia oral y de vida: del recurso técnico a la experiencia de investigación" en Galindo L.J, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. Méjico, Pearson Educación, 1998 pp. 207-276.
- ADORNO, T.W. (1970): *Crítica, Cultura y Sociedad*, Barcelona: Ed. Ariel, S.A.
- AGUILAR PAZ, Mirna Rubi.: "Mujeres y Maquiladoras en Yucatán: una discusión inacabada", en Luis A. Ramírez (ed.), *Género y Cambio social en Yucatán*, Mérida, Méjico, Ed. Universidad Autónoma de Yucatán, Tratados y Memorias de Investigación UCS 2, 1995, pp. 151-165.
www.uady.mx/sitios/sociales/coleccion/libros/L1995_03/articulo_07.html.
- ALBERT, Lúdia (coord.) (2000): *Guía práctica de la reminiscencia*, Barcelona: Fundación La Caixa, Barcelona: Fundación La Caixa
- ALCAIDE, Soledad: "La administración se feminiza", en *El País*, Domingo 20 Enero 2002.
- ANDRES, Elías (dir., guión); YRIZAR, Íñigo (coord.) (2000): *El camino de la libertad , (la Transición, 1975-2000)* en vídeo, TVE S.A..
- APPEL, Michael: "La entrevista autobiográfica narrativa: Fundamentos teóricos y la praxis del análisis mostrada a partir del estudio de caso sobre el cambio cultural de Otomíes en México", en *Forum Qualitative Social Research*, Volume 6, n° 2, Art. 16, Mayo 2005. <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-16-s.htm>.
- ARIAS FERNÁNDEZ, Mª Antonia (2002): "Sociedad y lenguaje: el espacio de diálogo entre las técnicas de investigación social y sociolingüística" en *Estudios de Sociolingüística* , 3 (1), Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Santiago de Compostela. cp39anar@usc.es, pp. 1-18.
- ARJONA GARRIDO, Ángeles; CHECA OLMOS, Juan Carlos.: "Las historias de vida como método de acercamiento a la realidad social" en *Gazeta de Antropología*, n° 14, 1998. www.ugr.es/~pwlac/G14_10JuanCarlos_Checa-Angelos_Arjona.html.
- AUGÉ, Marc (1998): *Las formas del olvido*, Barcelona: Editorial Gedisa.
- AYESTARÁN, Sabino: "Liderazgo, género y creación de conocimiento", en *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol.57, n° 2, abril de 2004, pp.209-223.

- BACA LAGOS, Vicente (1994): *Las representaciones de los hombres y las mujeres en la televisión*, Madrid: Tesis Doctoral, UCM, Ciencias de la Información, Sociología IV.
- BADENAS, Lluís: "Paso a paso, puesto a puesto...Las primeras mujeres celadoras de la compañía Telefónica", en *Diez Minutos*, 18/10/1980, p.115.
- BADINTER, Elisabeth (1993): *La identidad masculina*, Madrid, Alianza Editorial, S.
- BAER MIESES, Alejandro (2005): *El testimonio audiovisual: Imagen y memoria del Holocausto*, Madrid, CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), Colección Monografías, nº 219.
- BALBO, Laura: "La doble presencia", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.503-514.
- BARBERA HEREDIA, Ester; BAU MARTI, Elvira; SARRIO CATALA, M^a Teresa; RAMOS LÓPEZ, M^a Amparo: "Mujeres directivas: revisión temática" en *Actas II Congreso Iberoamericano de Psicología. Diferencias de género en el trabajo*, 1998.
<http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgt8.htm>.
- BARRIO, José (1980): *Historia de la Filosofía*, Barcelona: Ediciones Vicens Vives.
- BEECHY, Verónica: "Género y trabajo replanteamiento de la definición de trabajo", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.425-450.
- BERNETE, Francisco (1990): *"Los estereotipos de la Comunidad Iberoamericana : La representación de los personajes en los libros de texto de Historia"*, Madrid: Tesis Doctoral. Universidad Complutense. Facultad de Ciencias de la Información.
- BERNETE, Francisco: "Mexicanos y españoles en los libros de historia", en *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, Revista de investigación y análisis* Vol. VI, nº 16-17, 1994, Universidad de Colima y Centro Universitario de Investigaciones Sociales.
- BERNETE, Francisco (1996): *Informe "Juventud en Asturias"*, Asturias: Servicio de publicaciones del Principado de Asturias, Ref. 11.
- BERNSTEIN, Douglas A.; NIETZEL, Michael T. (1982): *Introducción a la psicología clínica*, México: Mc. Graw-Hill.
- BERTAUX, Daniel: "De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica", en Marinas, J. M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp.19-34.

- BERTAUX, Daniel: "La perspectiva biográfica: validez metodológica y potencialidades", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp.149-172.
- BERTAUX, Daniel; BERTAUX-WIAME, Isabelle : "Historias de vida del oficio de panadero" , en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp.231-250.
- BERTAUX-WIAME, Isabelle : "La perspectiva de la historia de vida en el estudio de las migraciones interiores", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp.267-282.
- BETTELHEIM, Bruno (1995): *Psicoanálisis de los cuentos de hadas*, Barcelona: Crítica, Grijalbo Mondadori.
- BETTIO, Francesca: "Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.371-392.
- BIANCHI, Marina: "Más allá del doble trabajo", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.491-502.
- BLANCO, A. (ed.) (1994): *Teoría y Psicología de las organizaciones.* , Madrid: MAP.
- BONET, Joana;CABALLÉ, Anna (2000): *Mi vida es mía* ,Barcelona: Plaza y Janés.
- BORDERÍAS, Cristina (1993): *Entre líneas, Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona: ICARIA.
- BORDERÍAS, Cristina; ALEMANY, Carme: "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.11-92.
- BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales* , Barcelona: Icaria, Economía Crítica (11).
- BOURDIEU, Pierre: "La ilusión biográfica", en *Actes de la recherche en sciences sociales*, nº 62-63, 1983, pp. 69-72.
- (Traducción en <http://www.ciesas-golfo.edu.mx/Boletin/pierrebourdieu3.htm>).
- BOURDIEU, Pierre (2000): *La dominación masculina* Barcelona: Ed. Anagrama y en <http://www2.udg.mx/laventana>.

- BRIZ, Carmen (2003): "En busca de la igualdad, 25 años de Constitución Española en la vida de las mujeres" en *Trabajadora*, nº 10, diciembre 2003, pp. 16-20.
- BROTÓNS, Paloma (coord.) (1987): *Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica de la Coeducación*, Valencia: Feminario de Alicante, Cuadernos didácticos.
- CABEZAS CANDELI, Juan Antonio (1974): *Cien años de teléfono en España - Crónica de un proceso técnico-*, Madrid: Espasa Calpe, S. A..
- CAFFAREL, C; BERNETE, F.; BACA V. (eds.) (1991): *Comunicación y movimientos sociales*, Ciudad Real: Primer encuentro de Almagro, Ciudad Real.
- CÁNOVAS TOMÁS, Miguel Angel: "Trabajo e ideología de género: un análisis antropológico de la enfermería en Murcia", en *Enfermería Global*, nº 5, Noviembre 2004, <http://www.um.es/eglobal/5/05c03.html>.
- CANTERAS MURILLO, Andrés (Abril 1999): *Exposición sobre Historias de Vida*, Madrid: Curso de Doctorado Dpt. Sociología IV.
- CÁRDENAS CASTILLO, Cristina: "De cuentos de Hadas y Procesos de Investigación", en <http://educación.jalisco-gob-mx/consulta/educar/08/8cristin.html>.
- CARRETERO DÍAZ, Miguel Ángel (1995): *Hacia una reforma cualitativa de la formación laboral desde una perspectiva sociocurricular*, Madrid: Tesis, Universidad Complutense, Facultad de Educación.
- CASAS, José Ignacio (1987): *La participación laboral de la mujer en España* Madrid: Ed. Instituto de la Mujer, serie Estudios (9), Ministerio de Cultura.
- CASTAÑO, Cecilia; PALACIOS, Santiago (eds.) (1996): *Salud, dinero y amor*, Madrid: Alianza Editorial.
- CASTAÑO, Cecilia: "Economía y género", en *Política y Sociedad*, 32, 1999, pp. 23-42.
- CASTAÑO, Cecilia (dir.) (1998): *La mujer en la siderometalurgia: empleo, situación profesional y oportunidades de formación*, Madrid: Informe, Facultad Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- CASTAÑO, Cecilia y otros (1997): *Tecnologías de la Información y empleo en las mujeres*, Madrid: Investigación Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Plan Nacional I+D.
- CASTAÑO, Cecilia; IGLESIAS, Carlos; MAÑAS, Elena; SANCHEZ-HERRERO, Mario.
- (1997): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid:

Proyecto de investigación Dep. Economía Aplicada. Fac. Ciencias Políticas y Sociología. U.C.M..

CATANI, Mauricio: "La historia de vida social como intercambio oral ritualizado", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp.257-266.

COMBES, Danièle; HAICAULT, Monique: "Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.533-553.

COMTE, Auguste (1980): *Discurso sobre el espíritu positivo*, Madrid: Alianza Editorial, Col. Libro de bolsillo.

COMTE, Auguste (2000): *Plan de los trabajos científicos necesarios para reorganizar la sociedad*, Madrid: Ed. Tecnos, Clásicos del pensamiento nº 144.

COVARRUBIAS, Karla (1998): *En el nombre precioso de Cristo Jesús...! La Conversión Religiosa en la construcción de Identidades*, Madrid: Tesis, Universidad Complutense, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

COVARRUBIAS, Karla: "Familia y comunicación" ,en *Razón y Palabra, Generación McLuhan*, julio 1997, <http://cem.itesn.mx/dacs/publicaciones/logos/mcluhan>.

CRIADO, M^a Jesús: " Los testimonios personales en el campo de la migración: sentido y práctica", en *OFRIM/ Suplementos*, junio 2001, pp. 13-36.

CUADRA, (de la) Bonifacio: "Veinte años de amparo a los ciudadanos", en *El País*, Domingo 9 de julio 2000, p.27.

DAVIS, Flora (1976): *La comunicación no verbal*, Madrid: Alianza Editorial.

DE LA CALLE, Vicente y vocales (coor.) (1980): *Memoria 1979 de la Institución telefónica de previsión*, Madrid, C.T.N.E., Institución telefónica de previsión.

DEL OLMO, Luis: *ENTREVISTA EN PROTAGONISTAS a un grupo de empalmadoras*, febrero 1981.

DELGADO, Juan Manuel; GUTIERREZ, Juan (eds.) (1994): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid: Ed.Síntesis Psicología.

Dpto. de Información y Comunicación (1978): *Métodos de Análisis de Contenido*, Madrid: Facultad de Ciencias de la Información, Dpto. de Información y Comunicación, nº 426.

DUBY, Georges; PERROT, Michelle (dir.) (1993): *Historia de las mujeres en Occidente*, Madrid: Ed. Santillana, S.A..

- DUPLÁA, Christina (1996): *La voz testimonial en Montserrat Roig*, Barcelona: Icaria editorial, s.a., Antrazyt.
- DURÁN, Paloma; VENTURA, Asunción (coord.) (2001): *Legislación civil y mercantil en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Madrid: Instituto de la Mujer; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ECO, Umberto (1997): *Cómo se hace una Tesis*, Barcelona: Editorial Gedisa.
- ELDER, Glen: "Historia y trayectoria vital" , en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 199-230.
- ELEJABEITIA TAVERA, Carmen; LÓPEZ SÁEZ, Mercedes (2003): *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*, Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ENGELS, Federico (1972): *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Madrid: Editorial Ayuso.
- FLAMENT, Claude (1977): *Redes de comunicación y estructuras de grupo*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, Colección Fichas.
- FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle (dir.) (1993): *El siglo XIX. Actividades y reivindicaciones*, Madrid: Ed. Alianza. El trabajo de la mujer. Tomo 8.
- FREUD, Sigmund (1970): *Psicología de las masas*, Madrid: Editorial Alianza, El Libro de Bolsillo.
- FREUD, Sigmund (1985): *Compendio del Psicoanálisis*, Madrid: Editorial Tecnos.
- FREUD, Sigmund: " Los recuerdos encubridores", en Sigmund Freud, *Obras Completas*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1972, Tomo I, pp.330-341.
- FREUD, Sigmund: "Lecciones introductorias al psicoanálisis" en Sigmund Freud, *Obras Completas*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1972, Tomo VI, pp.2123-2412.
- FREUD, Sigmund: "Recuerdo, repetición y elaboración" en Sigmund Freud, *Obras Completas*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1972, Tomo V, pp.1683-1688.
- FREUD, Sigmund: "Psicopatología: olvido de impresiones y propósitos" en Sigmund Freud, *Obras Completas*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1972, Tomo III, pp.840-857.
- FROMM, Erich (1971): *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*, Méjico: Fondo de Cultura Económica.
- FROMM, Erich (1979): *¿Tener o Ser?*, Méjico: Fondo de Cultura Económica.

- GAGNON, Nicole: "Sobre el análisis de los relatos de vida", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 35-46.
- GAGNON, Nicole: "Datos autobiográficos y praxis cultural", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 185-198.
- GAITÁN, J.A.; PIÑUEL, J.L. (1998): *Técnicas de Investigación en Comunicación Social. Elaboración y registro de datos*, Madrid: Editorial Síntesis, S.A., Ciencias de la Información.
- GALINDO CÁCERES, Luis Jesús (coor.) (1998): *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, Méjico: Pearson Educación.
- GARCÍA AGUILAR, María del Carmen "La crisis de identidad de los géneros" en *Identidad femenina*, Foro Mundial de Salud Reproductiva, CIDHAL, lecturas 2002. www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/identidad/texto8.htm.
- GARCÍA RUBIO, Irene (2004): "Mujeres y trabajo en las series de ficción. Cambio social y narraciones televisivas", en *Actas Congreso II Ibérico*, Covilhã.
- GARCÍA SANZ, Benjamín (1997): *Mujeres y empleo (1976-1996)*, Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GARMENDÍA LARRAÑAGA, Maialen (1998): *¿Por qué ven la televisión las mujeres? Televisión y vida cotidiana*, Bilbao: Universidad del País Vasco, UPV.
- GARRETA, Nuria; CAREAGA, Pilar (eds.) (1987): *Modelos masculino y femenino en los textos de EGB*, Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la mujer, Serie Estudios (14).
- GARRIDO, Luis J. (1992): *Las dos biógrafías de la mujer en España*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (33).
- GINER, Salvador (1971): *Sociología*, Barcelona: Ediciones Península, Nueva colección Ibérica (26).
- GOMÁ, Lala (realización): "Anarquistas", France: Point du Jour, OVIDEO TV, La Sept Art, 1996, rep. en *La Noche Temática*, TVE. Vídeo.
- GONZÁLEZ DE LENA, Francisco: "La normativa laboral sobre el trabajo de la mujer. Evolución en la década de los ochenta", en *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, nº 13,14 septiembre-diciembre 91.
- GONZÁLEZ RÍO, M^a José; SAN MIGUEL DEL HOYO, Begoña: "El metodo biográfico en el estudio de las desigualdades sociales", en *Revista Internacional de Sociología*, nº 33, 2002, pp. 115-132.

- GONZÁLEZ SETIEN, Paloma; PÉREZ FRAGA, Cristina; otras (1992): *El trabajo de las mujeres a través de la historia*, Madrid: Ministerio de asuntos sociales, Instituto de la mujer.
- GUTIERREZ, Ricardo "La demanda por las nubes"(foto), en *El País*, 10 de Octubre 1987.
- HABERMAS, Jürgen (1988): *La lógica de las ciencias sociales*, Madrid: Editorial Tecnos.
- HANKISS, Agnes: "Ontologías del yo: la recomposición mitológica de la propia historia de vida", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 251-256.
- HARTMANN, Heidi: "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.253-294.
- HERRERA, Concepción: "Abrieron zanjas, rompieron moldes" en *televip*, n° 34, marzo 2002, p. 20.
- HERRERA, Concepción: "Las chicas de Aranjuez", en *televip* n° 20, diciembre 2000, p. 20.
- HERRERA, Concepción: "Una promoción histórica", en *televip* n° 62, diciembre 2004, p. 21.
- HJELMSLEV, Louis (1968) : *Prolégomènes à une théorie du langage*, Paris: Les Editions de Minuit.
- HOFMANN, Werner: (1964) *Historia de las ideas sociales de los siglos XIX Y XX*, Méjico: Manuales UTEHA (Unión tipográfica editorial hispano americana).
- HUMPHRIES, Jane: "La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.295-344.
- IBÁÑEZ, Jesús (1986): *Más allá de la Sociología el grupo de discusión: teoría y crítica*, Madrid: Siglo XXI.
- INOSTROZA, Gina: "Reflexiones sobre la construcción de memorias individuales: el caso de mujeres trabajadoras textiles de la provincia de Concepción" (consultado 2004 en) www.uchile.cl/facultades/filosofia/publicaciones/cyber/cyber19/ginostroza.html
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres. Función directiva y liderazgo*, Madrid: Instituto de la mujer.

- ÍÑIGUEZ, Lupicinio (2004): *Curso de investigación cualitativa: fundamentos, técnicas y métodos* <http://antalya.uab.es/Iniguez>.
- ISTANCE, David (resp. OCDE) (1987): *La educación de lo femenino*, Barcelona: Aliorna S.A., Teoría y práctica.
- JENNINGS, Bryant; ZILLMANN, Dolf (comp.) (1996): *Los efectos de los medios de comunicación: investigaciones y teorías*, Barcelona: Ed. Paidós.
- KAËS, René (1977): *El aparato psíquico grupal*, Barcelona :Ed. Granica, Colección Psicoteca Mayor.
- KATZ, Elihu; LAZARSFELD, Paul (1979): *La influencia personal, el individuo en el proceso de comunicación de masas*, Barcelona: Ed. Hispano Europea.
- KERGOAT, Danièle: "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.515-532.
- KHOLI, Martín: "Biografía: relato, texto, método" , en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 173-184.
- KRIPPENDORFF, Klaus (1990): *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona: Ed. Paidós.
- KRUEGER, Richard A. (1991): *El grupo de discusión*, Madrid: Ed. Pirámide.
- LA PARRA CASADO, Daniel: "Desigualdades de género durante la transición a la vida adulta. Estudio exploratorio" en *Papers* 61, 2000, pp.113-124. www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n61p113.pdf.
- LEAL, José Luis (1982): *Una política económica para España: lo necesario y lo posible durante la transición*, Barcelona: Ed. Planeta.
- LEJEUNE, Philippe (1994): *El pacto autobiográfico y otros estudios*, Madrid: Meganzul-Endymion.
- LEWIS, Oscar (1982): *Los hijos de Sánchez*, Méjico D.F.: Ed. Grijalbo, S. A.
- LÓPEZ SÁEZ (1995): *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina. Desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género*, Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General Técnica Centro de Publicaciones.
- LOYOLA, María: "La Telefónica tiene mozas de escalera" en *El Periódico de Cataluña*, 21 Junio 1980.

- MARTIN, Molly (ed.) (1990): *Mujeres con mono azul: historias de lucha y de éxito en el trabajo*, Madrid: Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer.
- MAFFESOLI, Michel: "El ritual y la vida cotidiana como fundamento de las historias de vida", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 109-120.
- MAILLARD, M^a Luisa (1990): *Asociación Española de Mujeres Universitarias (1920-1990)*, Madrid: A.E.M.U. Instituto de la Mujer.
- MALGESINI, Graciela (comp.) (1998): *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Barcelona: Icaria, Economía Crítica (14).
- MANRIQUE, Juliana: "Empresa y vida familiar: ¿armonía o conflicto?. Lo que pasa en las familias afecta a las empresas", en *Nueva Empresa*, n° 258, 2001, p. 72.
- MARINAS, José Miguel; SANTAMARINA, Cristina (eds.) (1993): *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid: Ed.Debate.
- MÁRQUEZ, Francisca: "Trayectoria de vida y trabajo en sujetos pobres", en *Revista Propositiones*, n° 32, 2001.
<http://www.sitiosur.cl/publicacionesDetalle.asp?pid=363&xpid=1032>.
- MARTÍN FERNANDEZ, Manuel (1994): *Mujeres policía*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo XXI de España.
- MARTÍN SERRANO, M; SIGUÁN, M.(coord.) (1991): *Comunicación y lenguaje*, Madrid: Tratado de Psicología General, Tomo VI, Alhambra Universidad.
- MARTÍN SERRANO, Manuel (1997): *Sociología del conocimiento y Sociología de la cultura*, Madrid: Curso de Doctorado 97/98.
- MARTÍN SERRANO, Manuel (1998): *Sociología del conocimiento y Sociología de la cultura*, Madrid: Curso de Doctorado 98/99.
- MARTÍN SERRANO, Manuel; VELARDE HERMIDA, Olivia (2001): *Informe Juventud en España 2000*, Madrid: Instituto de la Juventud. Consejería Técnica de Planificación y Evaluación. Servicio de Documentación y Estudios.
- MARTÍN SERRANO, Manuel (1978): *La mediación social*, Madrid: Akal Editor.
- MARTÍN SERRANO, Manuel: "La epistemología de la comunicación a los cuarenta años de su nacimiento" en *TELOS, Cuadernos de Comunicación, tecnología y Sociedad*, n° 22, junio, agosto 1990.
- MARTÍN SERRANO, Manuel; PIÑUEL, José Luis y otros (1982): *Teoría de la Comunicación. I Epistemología y Análisis de la Referencia*, Madrid: Cuadernos de la Comunicación, vol. VIII.

- MARTÍN SERRANO, M.; MARTÍN SERRANO, E.; BACA LAGOS, V.(1995): *Las mujeres y la publicidad: nosotras y vosotros según nos ve la televisión*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la mujer, n° 42.
- MARTÍN SERRANO, Manuel: "La gesta y la parábola en la comunicación pública"; en *Actas del Congreso de Zacatecas*, Primer Congreso Internacional de la Lengua Española, Zacatecas del 7 al 11 de abril de 1997.
<http://cvc.cervantes.es/obref/congresos/zacatecas/prensa/ponencias/serrano.htm#los%20estimulos>.
- MARTINDALE, DON (1971): *La teoría sociológica. Naturaleza y Escuelas*, Madrid: Aguilar, Tolle. Lege.
- MARTÍNEZ, Alberto (dir.) (1994): *Toda una vida, 1924, 1994*, Madrid: Telefónica, Hilo Directo, número extraordinario Abril 1994.
- MARTÍNEZ COLL, Juan: "Breve historia del pensamiento económico", en *La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes*, 2001.
www.eumed.net/cursecon/1c/pensamiento-economico.htm.
- MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M.C.; IÑIGUEZ RUEDA, L.: "Análisis del discurso sobre la identidad" en varios autores, *1er Encontro Luso-Espanhol de psicologia social*. Tomar, Portugal, 1987.
<http://antalya.uab.es/liniguez/Materiales/discursoidentidad.pdf>.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, C.; VERA J.J.; PATERNA C.; ALCÁZAR A.R.:
Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género", en *Anales de Psicología*, vol. 18, n° 2, diciembre 2002, pp. 305-317,
www.um.es/analesps/v18/v18_2/08-18_2.pdf.
- MARTÍNEZ MIGUÉLEZ, Miguel: "Enfoques Metodológicos en las Ciencias Sociales", en *Avepso*, 1995, 18,1, pp. 39-47.
<http://prof.usb.ve/miguelm/enfoquesmet.html>.
- MARTÍNEZ MIGUÉLEZ, Miguel: "Como hacer un Buen Proyecto de Tesis con Metodología Cualitativa", en *Heterotropía*, 1996, 2, pp. 63-73.
<http://prof.usb.ve/miguelm/proyectotesis.html>.
- MARTÍNEZ MIGUÉLEZ, Miguel: "El Marco Teórico-Referencial en las investigaciones de las Ciencias Humanas", en *Heterotropía*, 1997, n°7, pp.75-85. <http://prof.usb.ve/miguelm/marcoteorico.html>.
- MARTÍNEZ MIGUÉLEZ, Miguel: "La Etnometodología y el Interaccionismo Simbólico. Sus aspectos metodológicos específicos", en *Heterotropía*, 2002 (2), n° 21, pp. 9-21. <http://prof.usb.ve/miguelm/laetnometodologia.html>.
- MARTÍNEZ PÉREZ, M.D.; OSCA SEGOVIA, A.: "El éxito profesional desde una perspectiva de género: propuesta de un modelo", en *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol.57, n° 2, abril de 2004, pp.193-208.

- MARUANI, Margaret: "La cualificación, una construcción social sexuada", en *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, nº 21-22, septiembre-diciembre 93.
- MARUANI, Margaret: "La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo", en *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, nº 13-14, septiembre-diciembre 91.
- MASSOLO, Alejandra: "Testimonio autobiográfico femenino: un camino de conocimiento de las mujeres y los movimientos urbanos de México", en *Movimientos*, 1992, <http://club.telepolis.com/movimientos/art/mas.htm>.
- MCLEAN, Melba (coord.), BENEDICTO, Elena y varias (1999): *Historias de vida de mujeres mayangna*, Nicaragua: OED, terra nuova.
- MIDDLETON, Chris: "El destino común de las famulae: las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.209-252.
- MILKMAN, Ruth: "Las trabajadoras y el movimiento obrero en tiempos difíciles: comparación entre las décadas de 1930 y 1980", en Borderías, C. et al (comp.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Economía Crítica (11), 1994, pp.345-370.
- MINISTERIO DE TRABAJO (1938): Fuero del trabajo.
<http://www.fuenterrebollo.com/Franco/fuero-trabajo.html>.
- MINISTERIO DE CULTURA (1987): *Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990*, Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la mujer.
- MINISTERIO DE CULTURA (1988): *Manual de acción: cómo llevar a la práctica la igualdad entre los sexos*, Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, Serie Documentos, nº 1.
- MIRIZIO, Annalisa; PORTA PERALES, Miquel: "Hombre/ Mujer: sí/no somos iguales", en *Lateral*, nº 66, Junio 2000, p.6.
- MONTERO, Rosa: "1,000 años de la mujer", en *El País Semanal*, 2.000, pp. 45-80.
- MORA, Martín: "La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici", en *Athenea Digital*, nº 2 otoño 2002.
<http://blues.uab.es/athenea/num2/Mora.pdf>.
- MORÁN, J.; SASTRE, L.; CURÁN, C.; VICENTE, A. EGEA, I.: (1981) *Un mundo sin distancias, el progreso de las telecomunicaciones*, Barcelona: Salvat, Colección temas clave nº 42, pp. 1, 3.

- MORALES, J. F; CUADRADO, I.: "Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos", en *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol.57, nº 2, abril de 2004, pp.134-146.
- MORALES, J. F; HUICI, C. (eds.) (2003): *Psicología social*, Madrid: UNED, Mc. Graw Hill.
- MORATALLA, Elena (2001): *Intimidación de cristal*, Madrid: Colección de poesía Tintaviva.
- MORENO, Alejandro (2004): "*Historias de vida*" e investigación, Caracas: Centro Inv. Populares, CIP; <http://prof.usb.ve/miguelm/historiasdevida.html>.
- MORIN, Françoise: "Prácticas antropológicas e historias de vida", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 81-108.
- MORENO, J. L. (1970): *Fundamentos de la Sociometría*, Ed. Argentina.
- MÜLLER, Marina; KLIGMAN, Cecilia: "Estudio de imágenes laborales en mujeres profesionales", en *Psicología y Psicopedagogía*, año III, Marzo 2002. Fac. de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador.
<http://www.salvador.edu.ar/psic/ua1-9pub03-9-03.htm>.
- MUNNE I MATALMALA, Frederic: "Prejuicios, estereotipos y grupos sociales", en Mayor y Pinillos (eds.), *Tratado de Psicología General*: Tomo 7, Creencias, actitudes y valores, Madrid, Ed. Alhambra, 1989, pp. 315-363.
- MUÑOZ, Blanca: "Sociología de la cultura de masas", (consultado en 2004) <http://www.cholonautas.esu.pe>, Universidad Carlos III, Madrid.
- MUÑOZ, Blanca (1989): *Cultura y Comunicación. Introducción a las teorías contemporáneas*, Barcelona: Barcanova.
- NASH, Mary: "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX" en Fraisse y Perrot, *El trabajo de las mujeres. El siglo XIX. Actividades y reivindicaciones*, Madrid, Ed. Santillana, 1993, pp. 279-290.
- OYARZUN DE LA IGLESIA, Javier (1994): "Sinopsis de la historia del pensamiento del pensamiento sobre economía internacional" cap. 3 *Proyecto Docente en la FCCCE de la UCM*, Madrid: www.ucm.es/BUCM/cee/doc/3-112.htm - 97k.
- PEÑA-CASANOVA, Jordi: "Reminiscencia", en *Intervención cognitiva en la enfermedad de Alzheimer*, Fundación La Caixa, 1999.
- PEÑA-CASANOVA, Jordi.(1999): *El libro de la memoria (historia de vida)*, Barcelona: Fundación La Caixa.

- PEÑA-MARÍN, Cristina; Frabetti, Carlo (1990): *La mujer en la publicidad*, Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- PÉREZ GIL, LILA: "Luces y sombras en el camino a la igualdad" en *El País* 2 de Octubre 2001.
- PIAGET, Jean (1971): *Psicología y Epistemología*, Barcelona: Editorial Ariel.
- PICÓ, Joseph (1998): *Teoría y empiria en el análisis sociológico: Paul F. Lazarsfeld y sus críticos*, Valencia: Universidad de Valencia, Departamento de Sociología, Paper 54.
- PIÑUEL RAIGADA, José Luis (1997): *Teoría de la comunicación y gestión de las organizaciones*, Madrid: Ed. Síntesis.
- PIÑUEL, J.L. MARTÍN SERRANO, M. LOZANO, J. y otros (1978): *Métodos de Análisis de Contenido*, Madrid: U.C.M. Facultad de Ciencias de la Información.
- PIÑUEL, José Luis; GAITÁN, Juan Antonio (1995): *Metodología General. Conocimiento científico e investigación en la comunicación social*, Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- POAL MARCET, Gloria. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- PONCE, Lourdes; PÉREZ, Isabel; CABRERIZO, Raquel (eds.) (1996): *Recull d'una història feminista a Telefònica 1976/1996*, Barcelona: Línia Oberta, Secretaria de la Dona de CCOO de Telefónica.
- PORTEVIN, Catherine: "Existir para la mirada masculina (entrevista a Pierre Bourdieu)" en *Letras* Mayo 2000.
<http://www.jornada.unam.mx/2000/may00/000504/ls-bourdieu.html>.
- PRECIADO, Nativel (1996): *El sentir de las mujeres*, Madrid: Punto de Encuentro, Colección Temas de hoy.
- PROPP, Vladimir (1981): *Morfología del cuento*, Madrid: Ed. Fundamentos.
- PUJADAS, Juan J. (1992): *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Colección Cuadernos Metodológicos nº 5.
- QUEREJETA, Elías (ed)(1976): *El Desencanto*, Madrid: ed. Elías Querejeta.
- QUEREJETA, Elías (director) (1976): *El Desencanto*, Nacionalidad española, Ed Gran Vía para El País, Manga films, exp. 52450. Vídeo.
- QUIVY, RaymondD; CAMPENHOUDT, Luc Van (1998): *Manual de investigación en Ciencias Sociales*, México: Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega.

- RICOEUR, Paul (1999): *La lectura del tiempo pasado: memoria y olvido*, Madrid: Ediciones Universidad Autónoma de Madrid, Colección Punto Cero.
- RODRIGO ALSINA, Miquel (1989): *Los modelos de la comunicación*, Madrid: Ed. Tecnos.
- RODRÍGUEZ VILLÉN, Margarita (2004): "El trabajo y el conflicto de género en la sociedad española durante la transición política: la percepción de un grupo minoritario de mujeres a través de sus relatos", en *Actas Congreso II Ibérico*, Covilhã.
- ROIG, Mercedes (1989): *A través de la prensa. La mujer en la historia, Francia, Italia, España, s. XVIII-XX*, Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.
- ROIG, Montserrat (1980): *¿Tiempo de mujer?*, Ed. Plaza & Janés, S.A..
- ROMA, Pepa: "¿Hacia dónde van las españolas?", en *El País Domingo*, 11 de marzo de 2001, pp.1-3.
- ROMEU ALFARO, Fernanda (1970): *Las clases trabajadoras en España (1898-1930)*, Madrid: Taurus Ediciones, S.A..
- RUBIALES TORREJÓN, Amparo: "Evolución de la situación de la mujer en España" *Conferencia en Sevilla*, 31 de octubre 2003.
http://www.ciudadanas.org/MUJERES/Amparo_Rubiales/textoCONFERENCE.pdf.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (2003): *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao: universidad de Deusto.
- SABINO, Carlos (1994): *Cómo hacer una Tesis*, Caracas: Ed. Panapo.
- SÁEZ NAVARRO, C.; GARCÍA IZQUIERDO, M.: "Algunas cuestiones acerca de las minorías étnicas y las organizaciones", en *Anales de Psicología*, nº 10, 1994 pp.51-61.
www.um.es/analesps/v10/v10_1/07-10_1.pdf.
- SALAS, Mary y varias (Asociación mujeres en la transición democrática) (1999): *Españolas en la Transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*, Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- SÁNCHEZ CARRIÓN, Javier: "Análisis estructural del telefilm" , en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 3, 1978, pp.95-110.
- SAN JOSÉ SERRÁN, Begoña (1986): *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*, Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Serie Estudios nº 4.

- SAN ROMAN, Sonsoles (dir.) (2001): *La maestra en el proceso de cambio social de la transición democrática: espacios generacionales*, Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SANAHUJA, Sonia; SILVA, Ana: "El estudio del Discurso: Metodología Multidisciplinaria" en *II Coloquio Nacional de Investigadores en Estudios del Discurso*, <http://www.sai.com.ar/KUCORIA/discurso.html>.
- SANTAMARINA, Cristina: "Conflictos de géneros y construcciones discursivas" en, *CIMOP*, Madrid, , 2004. <http://www.cimop.com/pdf/cimop4.pdf>.
- SANTAMARINA, Cristina; MARINAS, José Miguel: "Historias de vida e historia oral", en Delgado J.M. Y Gutierrez J. (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Ed. Síntesis, 1994, pp.257-285.
- SAPERAS, Eric (1987): *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*, Barcelona: Ed. Ariel S.A.
- SARASÚA, Carmen (Com.) (2001): *100 mujeres del siglo XX que abrieron camino a la igualdad en el siglo XXI*, Madrid: Catálogo exposición, Consejo de la Mujer, Comunidad de Madrid.
- SCOTT, Joan W.: "La mujer trabajadora en el siglo XIX" en Fraisse y Perrot, *El trabajo de las mujeres. El siglo XIX. Actividades y reivindicaciones*, Madrid, Ed. Santillana, 1993, pp. 100-129.
- SHAW, Marvin.E. (1980): *Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos*, Barcelona: Herder.
- SIMON, Pierre; LUCIEN, Albert (1979): *Las relaciones interpersonales: manual del animador*, Barcelona: Herder.
- SIMON, Pierre; LUCIEN, Albert (1979): *Las relaciones interpersonales: ejercicios prácticos y fundamentos teóricos*, Barcelona: Herder.
- SUÁREZ LLOBREGAT, Anna (2003): *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: el desencuentro entre política y experiencia*, Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Psicología de la salut i de psicologia social. Tesis Doctoral. http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-1122104-170902/asl1de1.pdf.
- SULLEROT, Evelynne (1970): *Historia y Sociología del trabajo femenino*, Barcelona: Ediciones península, Colección historia, ciencia, sociedad. (58).
- TAJFEL, Henry: "Psicología social y proceso social" , en Torregrosa, J.R. Y Sarabia, B., *Perspectivas y contextos de la psicología social*, Barcelona, Hispano Europea, 1983, pp. 177-216.

- TELEFÓNICA: *convocatoria n° 769* para cubrir plazas de celador y empalmador de entrada (15-2-79) TELEFÓNICA.
- TELEFÓNICA (1984): *Convenios Colectivos 1963-1983*, Madrid: Telefónica, Dpto. Relaciones Laborales y Sindicales.
- TELEFÓNICA (Grupo de trabajo) (1996): *Informe elaborado por el grupo de trabajo para la igualdad de oportunidades*, Madrid: Informe interno, Telefónica.
- TÉLLEZ INFANTES, Anastasia (dir.): "Identidad socioprofesional, cultura del trabajo y género: un estudio antropológico en el sur de España", en *Ciudad Virtual de Antropología y Arqueología. Recursos de investigación*. El portal de Antropología en español,. 2002, www.naya.org.ar/congreso2002/ponencias/anastasia_telles.htm.
- TÉLLEZ INFANTES, Anastasia: "Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural" en *Gazeta de Antropología*, n° 17, 2001. www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.html.
- THOMAS, William I; ZNANIECKI, Florian (2004): *El campesino polaco en Europa y en América*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y Boletín Oficial del Estado.
- THOMPSON, Paul: "Historias de vida en el análisis del cambio social", en Marinas, J.M. et al.(eds.), *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 65-80.
- THOMPSON, Paul (1988): *La voz del pasado, la historia oral*, Valencia: Ed. Alfons el Magnànim, Institució valenciana d'estudis i investigació.
- TIZÓN, Álvaro: "La `baby bell` española" en *El País Negocios*, Año III, n° 102, sábado 10 Octubre de 1987.
- TORREGROSA, José R.; CRESPO, Eduardo (comp.) (1984): *Estudios básicos de psicología social*, Barcelona: Ed. Hora S.A., Centro de Investigaciones Sociológicas.
- URSE, Juan Carlos: "Trabajo (asalariado), empleo y desocupación" en *Revista Herramienta* n° 4, Invierno de 1997, Buenos Aires. www.herramienta.com.ar/varios/4/4-5.html.
- VANACLOCHA, M^a Mar: "Las mujeres en el mundo laboral" en varios autores, *Españolas en la Transición. De excluidas a protagonistas, (1973-1982)*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1999.
- VALLES MARTÍNEZ, Miguel (1989): *Abrirse camino en la vida, proyectos vitales de los jóvenes madrileños*, Madrid: Universidad Complutense, Fac. de Ciencias Políticas y Sociales, Dep. de población y ecología humana. Colección Tesis Doctorales n° 12/89.

- VALLES MARTÍNEZ, Miguel (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social*, Madrid: Editorial Síntesis, Síntesis Sociología.
- VALLES MARTÍNEZ, Miguel (2002): *Entrevistas cualitativas*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Colección Cuadernos Metodológicos n° 32.
- NODO (1981): *Mujeres valientes* (reportaje sobre nuevas profesiones de las mujeres, las obreras de Telefónica y otras).
- ORTIZ DE SOLÓRZANO (dir.); Mercedes; MARTÍNEZ, Ana y otros (guión): "Mujeres del 36" en *La Noche Temática*, TVE, 1999. Vídeo.
- VISA, Lluís: "Una fábrica catalana..trabajadoras.", en *EL País*, Mujeres, domingo 9 de julio 2000, p.32.
- WEBER, Max (1972): *Ensayos de sociología contemporánea*, Barcelona: Ediciones Martínez Roca, S.A.
- WELLMAN, Barry (1998): *El análisis estructural: del método y la metodología a la teoría y la sustancia*, Perú: Dep. Ciencias Sociales Univ. Católica de Perú, Debates en Sociología n° 22.
- VVAA "Glosario de Términos Básicos sobre Género". *Cursos de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer*, Méjico, Instituto Nacional de las Mujeres,
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100122.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1: RELACIÓN DE VARIABLES UTILIZADAS POR BLOQUES	2
ANEXO 2: GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS.....	12
ANEXO 3: PARALELISMO ENTRE LAS FUNCIONES DESCRITAS POR PROPP EN EL ANÁLISIS DE LOS CUENTOS MARAVILLOSOS Y LAS QUE SE ENCUENTRAN EN LOS TESTIMONIOS DE NUESTRAS INFORMANTES	14
ANEXO 4: CONVOCATORIA N° 769 PARA CUBRIR PLAZAS DE CELADOR Y EMPALMADOR DE ENTRADA (15-2-79)	18
ANEXO 5: REPRODUCCIÓN DE NOTICIAS	21

Anexo 1: Relación de variables utilizadas por bloques

VARIABLES DEL BLOQUE A1: Datos descriptivos de las circunstancias previas a su acceso a la profesión

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>	<u>CATEGORÍAS</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Edad en el ingreso	a 17-18 b 19 a 21 años c 22-25 d 26 o más	Edad a la que accedieron las protagonistas a las pruebas previas a la categoría de celador/empalmador.
02._Estudios al opositar, terminados o no.	a Bachiller elemental/ FP-2 o inferior b Bachiller superior. c COU (aunque sin finalizar y/o selectividad) d Titulación universitaria grado medio/superior (sin finalizar o finalizados).	Nivel de estudios con el que contaban cuando se presentaron a la oposición.
03._Estado civil	a Soltera (dependiendo de los padres) b Casada o viviendo con pareja	Integrada en familia de origen o ya había formado su propia familia.
04._Grupo habitual de relación y ocio (antes de entrar en la empresa)	a Del colegio/Instituto o Facultad b Del barrio c De hijos de empleados (compañeros del padre) d Amigos de los hermanos e De amigos comunes de la pareja	Grupos sociales en los que se desenvuelve.
05._Realizó otras oposiciones en la empresa antes de aprobar la de celador / empalmador	a SI: se presentó pero no llegó a trabajar b SI: y llegó a trabajar c NO	Intentos de acceder a la empresa, previos a la oposición que se cita.
06._Trabajos desempeñados anteriores al ingreso en ese trabajo.	a Ninguno b Fuera de Telefónica. Tareas ocasionales/poco tiempo c Fuera de Telefónica. Periodo prolongado. d Otras de Telefónica	Experiencia anterior en cualquier empresa.
07._Noticia de la oposición	a Medios de comunicación / Anuncios b Compañeros clase/trabajo/amigos c Familia	Grupo social o medio por el que conoció la noticia de este trabajo
08._Profesión del padre cuando ella accedió a la oposición	a No trabajaba en Telefónica (Agricultor/Otras) b Empleado de Telefónica.	Profesión y nivel y categoría laboral y social de su padre (referencia paterna)
09._Profesión de la madre	a Ama de casa b Trabajos temporales c Asalariadas (fijas)	Profesión y nivel y categoría laboral y social de su madre (referencia materna).
10._Antecedentes	a SI	Presencia de otros familiares, distintos

familiares en la empresa (aparte del padre)	b	NO	del padre o la madre, en Telefónica.
11._Ocupación del compañero/pareja, si existía en el momento de acceder a este trabajo.	a	En paro	Profesiones del compañero cuando ella accede al trabajo.
	b	Trabaja en Telefónica	
	c	Ajenos a Telefónica	
12._Preparación para la prueba	a	Ninguna	Tipos de ayuda y apoyos concretos de diferentes grupos en los que estaba integrada.
	b	Prueba práctica (ayuda de familiar)	
	c	Prueba práctica (ayuda de amigos)	
	d	Prueba teórica (Academia)	
	e	Prueba teórica (ayuda de familiar, ella misma)	

VARIABLES DEL BLOQUE A2: Datos valorativos sobre ella misma, la familia y la empresa, antes de acceder a la profesión.

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>	<u>CATEGORÍAS</u>		<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Autoimagen en ese momento	a	Madura/Independiente	Cómo consideran que eran en ese momento de su vida.
	b	Disciplinada	
	c	De izquierdas/Con sensibilidad social	
	d	Feminista	
	e	Apariencia de progre/Rebelde/Osada	
	f	Trabajadora/Hábil	
	g	Fuerte/Enérgica/Lanzada/Valiente/Decidida	
	h	Indecisa: No sabía lo que quería	
	i	Sin experiencia	
	j	Ilusionada, esperanzada	
02._Actitudes y capacidad para el estudio	a	No me gustaba	Su punto de vista sobre el interés y las cualidades que en aquel momento tenían por continuar formándose.
	b	No se daba bien/No se daba mal/ Regular	
	c	No tenía interés/No me lo planteé/ No prioridad	
	d	Poco interés pero buenos resultados	
	e	Me gustaba	
03._Rasgos de la familia de origen	a	Muy unida/ Unión afinidad especial hermano/a	Datos afectivos, ideológicos y sociales sobre su familia de origen.
	b	Clase no acomodada	
	c	De ideas progresistas	
	d	Tradicionales/Nada progresistas	
04._Razón del cambio/ingreso en la nueva tarea	a	Por indicación de la empresa (Telefónica)	Razones para elegir, considerando que ya conoce lo que es el mundo laboral
	b	Despido/ Final de contrato	
	c	Quedarse en el país	
	d	Sugerencia/ presión de los padres	
	e	Búsqueda de seguridad/futuro en el empleo (entrar en la empresa)	

	f	Mejora económica/independencia económica/libertad	
	g	Profesión/Tradición familiar	
	h	Estar con su compañero	
	i	Alejarse de sus entornos habituales/dejar a la familia	
	j	Indiferencia/No había otra cosa/fue la que aprobó	
	k	Contribuir al cambio en el futuro de la mujer	
	l	Estudiar lo que quisiera	
	m	Ayudar a los ingresos familiares (en cada caso)	
05._Imagen de la empresa antes de ingresar	a	Estructura militar	Valores positivos o defectos que atribuía a la empresa como sociedad
	b	Empresa madre (a la que se tiene afecto)	
	c	Empresa moderna y de tecnología punta	
	d	Bien estructurada/Buena empresa/Con posibilidades	
	e	No sabía nada de ella	
06._Actitudes de la familia/amigos respecto al ingreso en ese trabajo	a	Ánimos del padre	Medida del apoyo sentido al tomar la decisión de trabajar de celador/empalmador
	b	Ánimos de la madre	
	c	Ánimos de otros	
	d	Indiferencia del padre	
	e	Indif. de la madre	
	f	Indif. de otros	
	g	Desánimos del padre/ querían otra cosa	
	h	Desánimos de la madre	
	i	Desánimos de otros	

VARIABLES DEL BLOQUE B1: Datos descriptivos del curso preparatorio y la incorporación al trabajo.

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>	<u>CATEGORÍAS</u>		<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Pertenece a la promoción (año/nº en ese año)	a	1979	Año y promoción en la que accedió.
	b	1980	
02._La especialidad que desarrolló fue la que deseaba entre las dos opciones de la oposición (celador/empalmador)	a	no	Se quiere discriminar si pudo optar por una u otra especialidad, si tenía una marcada preferencia por una de ellas, por ejemplo por emular los modelos familiares.
	b	si	
03._Donde realizó el curso (localidades)	a	Madrid (Aranjuez)	Lugares que citan en los que había escuelas de Telefónica y a los que acudían de diversas provincias. Impresiones distintas según el grupo de la localidad en la que se prepararon
	b	Barcelona	
	c	Valencia	
	d	Bilbao	
	e	Sevilla	
04._En el curso tuvo que alejarse de su entorno habitual	a	Si	Muestra si hubo alejamiento de entorno familiar y de amigos en esta primera etapa de su toma de contacto con el trabajo
	b	No	
05._Lugares de	a	Residencia	El lugar de residencia durante el

residencia que mencionan durante el cursillo (y sólo si es sí la respuesta a la pregunta anterior B104)	b	Pensión primero, casa compartida después	curso, guarda relación con los apoyos personales que encuentra en su vida diaria, fuera del curso.
	c	Piso compartido con compañeros/amigos	
	d	En familia extensa	
	e	Piso compartido con pareja	
06._Su destino supuso alejamiento de su entorno habitual?	a	Si	Alejamiento de entorno familiar y de amigos. Comparación con su salida cuando realizaron el curso, si la hubo.
	b	No	
07._Donde comenzó a trabajar (localidades)	a	Ciudad grande (B, V, M, Bilbao, Vigo)	Diferentes tipos de ciudades pueblos a los que se dirigen en su primer destino.
	b	Pueblo pequeño (Islas, Pais Vasco, Otros)	
08._Tiempo que estuvo realizando los trabajos propios de la especialidad (trabajos en la calle o en central)	a	Hasta 5 meses	Meses o años que realizó (o realiza) la actividad.
	b	Más de 5 meses y hasta un año.	
	c	Más de un año, hasta tres.	
	d	Más de tres años, hasta de 10.	
	e	Más de 10 o siguen en ese trabajo (o con cargo pero en la calle, capataz)	
09._Lugares de residencia que menciona durante su primer destino	a	Residencia de estudiantes	Medida de los apoyos personales que encuentra en su vida diaria, fuera del trabajo.
	b	Pensión / HOTEL en algún periodo	
	c	Piso compartido con amigos/compañeros	
	d	En familia de origen (o familia extensa)	
	e	Acogida por familiar, junto con compañeros/as	
	f	Comparte con su pareja	
10._Relaciones personales durante cursillo y 1er destino	a	Compañerismo, buena relación	Nuevos lazos creados tras el alejamiento
	b	Formación grupo amigas cursillo	
	c	Formación grupo amigos	
	d	Relación amigo/amiga especial	
	e	Formación pareja	
11._Continuidad de esas relaciones	a	Han permanecido (en algún caso)	Se evidencia si sigue manteniendo amistadas aparecidas en aquel momento.
	b	Han finalizado	
12._Cambio en las relaciones con los amigos de etapa anterior	a	El trabajo provocó el alejamiento	Su inserción laboral supuso distanciamiento de sus amigos
	b	En algún caso supuso cambio.	
	c	No supuso ningún cambio	
13._La aparición entonces en los medios públicos	a	les hicieron entrevistas(prensa, radio, nodo, tv)	Recuerdo de la repercusión de su trabajo en los medios de comunicación.
	b	salió su foto en algún medio	
	c	citan a alguna compañera que sí apareció	
14._Problemas derivados de la normativa legal existente.	a	No se contemplaba cambio de tarea por embarazo	Posible falta de respaldo de normas y leyes.
	b	Uniforme inapropiado para mujeres	
	c	Carencia de vestuario para mujeres	

VARIABLES DEL BLOQUE B2: Datos valorativos acerca del curso preparatorio y de su experiencia laboral.

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>	<u>CATEGORÍAS</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Valoración de la experiencia del examen práctico	a Duro/doloroso b Calculados para hombres c incredulidad/desconocimiento/extrañeza d Compañerismo e levantó su autoestima f Experiencia inolvidable (negativo)	Primer contacto con el tipo de trabajo y el entorno del mismo.
02._Cómo vivió este alejamiento (sólo si existió)	a Dolor b Tristeza c Mezcla de sentimientos d Sentimiento libertad	Valoración de sus sentimientos en este primer alejamiento.
03._Descripción de los profesores examinadores	a Poca preparación cultural y pedagógica b Eran mayores. c Trato preferente (a los hijos de empleados) d Maltrataban/ Lo hicieron pasar mal e Se burlaban f Acosaban/ Estaban encima/ Presionaban g Persuasivos (para que abandonaran) h Querían evitar que se formaran parejas i Paternalistas (positivo) Protegen j Amables/facilitan inserción (alguno)	Muestra su valoración de los profesores/examinadores, los representantes de la empresa en su etapa de formación.
04._Calificación del curso	a Dureza b Disciplina c Competitividad/ Rechazo d Adecuación al trabajo a realizar/ Aprendimos todo/ e Puro trámite f Dejó buenos recuerdos / Lo pasamos bien	Sensaciones en esta experiencia en un mundo que les era ajeno, previa a su inserción laboral.
05._Razones para elegir la ciudad de destino	a Había mujeres de la oposición anterior b Por estar con alguna amiga del cursillo c Decisión conjunta de grupo de amigos d Acercarse a casa familiar (quedarse cerca) e Alejarse de algo o alguien f La plaza era un trabajo menos duro No había otra cosa	Causas reconocidas para su elección
06._Cómo vivió la estancia en su primer destino	a Ambiente más/menos liberal b Soledad c Sentimiento libertad d tristeza/ dolor	Valoración de sus sentimientos en su vida cotidiana.

	e	Mezcla de sentimientos	
	f	Aventura	
	g	Nada	
07._Valoración de dicha aparición en los medios	a	No fueron muy claros/ No trataron el tema correctamente	Valoración de la repercusión de su trabajo en los medios de comunicación.
	b	Me hicieron sentirme importante	
	c	Nos perjudicó de cara a la empresa	
	d	La empresa nos utilizó	
	e	Motivó el conocimiento de su pareja	
08._Repercusiones de la situación socio-política en su trabajo	a	Nos afectaba más a las mujeres	Valoración paralela del trabajo y del momento político en sus comienzos.
	b	Pasar situaciones de miedo y peligro por el tipo de trabajo	
	c	Peor por nuestro destino (país vasco)	
	d	Orgullo en contribuir al cambio	
	e	Gracias a la Constitución pudimos entrar	
09._Relación con los jefes (durante el desarrollo de la actividad)	a	Desagrado de tener mujeres a su cargo	Sensaciones de rechazo aceptación de los representantes de la empresa.
	b	Falta de atención/escepticismo	
	c	Doble actitud	
	d	Paternalista	
	e	Trato correcto	
	f	Preferente	
	g	Amistad	
10._Actitud de los compañeros varones hacia ellas (durante la actividad de celador/empalmador)	a	Groseros	Valoración de diferentes reacciones (diferencias de género).
	b	Machistas	
	c	Piropeaban a las otras chicas	
	d	Miedo a los comentarios de la gente	
	e	Miedo a tener problemas en su casa (celos)	
	f	Sorpresa	
	g	Timidez	
	h	Donde había jóvenes se notaba la diferencia de trato.	
	i	Proteccionistas	
	j	Ellos estaban orgullosos de llevar mujeres	
	k	Respeto	
	l	Camaradería	
	m	Ayuda	
	n	Agradables	
	ñ	Paternalistas (positivo)/ Protege/ Ayuda	
11._Actitud de ellas hacia sus compañeros varones (durante la actividad de celador/empalmador)	a	Aprender de ellos	Valoración de actitudes diferenciadas ante los varones.
	b	Superar el rechazo sentido	
	c	Camaradería	
	d	Competencia para rendir más	
	e	Amistad salían a bailar comer excusión...juntos	
	f	Aprecio	

	g	Sentimiento de superioridad en algunos aspectos (más habilidosas que ellos)	
	h	Parejas / Relaciones amorosas	
12._Relación con las compañeras de la categoría	a	No había compañeras	Valoración de diferentes actitudes ante las compañeras.
	b	Mal	
	c	Compañerismo	
	d	Gran amistad y ayuda	
13._Valoración de la empresa, (modificaciones de la idea inicial)	a	Nos utilizaron	Nueva visión de la empresa una vez vivida la experiencia laboral.
	b	Fue una farsa/ Desorganización	
	c	No supieron asimilar el tema/qué hacer con nosotras	
	d	Fue una de las que primero aceptaron este tema	
14._Propuestas de la familia pasado un tiempo de su incorporación	a	Interés en que lo abandonaran	Apoyo o rechazo cuando ya están realizando la tarea.
	b	Indiferencia	
	c	Apoyo	
15._Reacciones de los amigos de entonces.	a	Desacuerdo	Apoyo o rechazo cuando ya están realizando la tarea.
	b	Indiferencia	
	c	Incomprensión / Asombro	
	d	Acuerdo	
16._Interacción con la gente de la calle.	a	Les hacen comentarios diversos (negativos)	Apoyo o rechazo en el entorno cuando ya están realizando la tarea
	b	Puesta como modelo de lo que pasaba si no se estudiaba	
	c	Insultos al varón que las acompaña	
	d	Escepticismo de mujeres	
	e	Miradas con desconfianza por autoridades.	
	f	Curiosidad	
	g	Recibían elogios y alabanzas	
17._Sentimientos en el transcurso de la experiencia laboral	a	Una experiencia horrible/ No me gustó nada	Sensaciones que se recuerdan por el conjunto de cambios producidos.
	b	miedo	
	c	Dureza	
	d	Suciedad	
	e	Soledad	
	f	Desconocimiento de la operativa laboral	
	g	Curiosidad	
	h	Sentirse discriminada	
	i	Sentirse observada	
	j	Interés (en aprender el trabajo)	
	k	Respeto a grupos marginales.	
	l	Libre(más que otras categorías de mujeres en Telefónica)	
	m	Maduró gracias a él	
	n	Ventajas económicas	
	ñ	Valientes (nos defendíamos solas)/Con humor	
	o	Me sentía orgullosa por estar en ella	
	p	Bonito/ Buena experiencia / Agosto	
	q	Ilusión	

	r	Gratificante	
18._Actitudes en las compañeras de otras categorías en la empresa	a	Nos critican (hacen comentarios negativos)	Imagen diferenciada de otras mujeres de su entorno laboral.
	b	Valoran positivamente el trabajo de celador/empalmador.	
	c	Asombro ante la indumentaria.	
	d	Nos apoyaban	
19._Calificaciones, valoración sobre la indumentaria	a	Inapropiada	Autoimagen debida a su nueva indumentaria.
	b	Extrañas	
	c	No me gustaba, pero era necesaria.	

VARIABLES DEL BLOQUE C1: Datos descriptivos acerca de los cambios tras la experiencia laboral y su situación actual.

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>		<u>CATEGORÍAS</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Actividades a las que pasó posteriormente	a	Oficinas/Informática	Nuevas actividades o cargos tras la experiencia.
	b	Otras en tareas similares, pero con ascenso (capataz, otros)	
	c	Continúa en la misma tarea.	
02._Razon para cambiar a otro trabajo	a	Decisión del jefe-empresa con su oposición o falta de interés	Decisión propia o forzada por diversas situaciones
	b	Decisión propia (accidente)	
	c	Decisión propia (dejar trabajo duro)	
	d	Decisión propia (maternidad)	
	e	Decisión propia (acercarse/alejarse)	
	f	Decisión propia (promocionar)	
	g	Ya estaba previsto en el acceso	
	h	Otras (no sabe, renunció)	

VARIABLES DEL BLOQUE C2: Datos valorativos acerca de su trayectoria laboral y personal.

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>		<u>CATEGORÍAS</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
01._Sensaciones en el momento del cambio al nuevo puesto de trabajo (negativas y positivas)	a	Pérdida de libertad	Sentimientos y actitudes en su nueva tarea.
	b	Quiso volver en un primer momento	
	c	Acoso	
	d	Desconfianza	
	e	Discriminada como mujer	
	f	Infravalorada	
	g	Necesidad de hacer más méritos	
	h	Cambio a una ropa "de señoritas"	
	i	Podía ocuparme de mi familia	
	j	Más descansada	
02._Valoración actual de la experiencia laboral	a	Dolor/ Dureza/ Agotamiento	Ventajas y desventajas desde el punto de vista actual de esa
	b	Vergüenza	

de celador-empalmador	c	No fue cómodo	experiencia.
	d	No fue como esperaba	
	e	libertad	
	f	Aprendizaje (Años irrepetibles, ricos en experiencias)	
	g	Clave en la vida	
	h	Orgullo	
	i	Experiencia enriquecedora	
	j	Socialmente positiva.(Género)	
	k	Pioneras	
	l	Años de juventud y entusiasmo	
	m	Volvería a hacerlo si tuviera que elegir.	
	n	El mejor trabajo / Le encanta	
03._Cosas que continúan igual (para las que siguen en el puesto)	a	Las reacciones de la calle	Enumeración de los factores que consideran que no han evolucionado en la empresa (diferencias de género).
	b	La oposición de ciertos mandos	
04._Valoración de la situación laboral de las mujeres hoy.	a	No hemos avanzado mucho	Consideraciones sobre la evolución de la presencia de la mujer en el trabajo desde la etapa de su experiencia.
	b	No luchan bastante (Intransigencia)	
	c	Apoyo su decisión	
	d	Hay muchas más posibilidades para las mujeres	
05._Repercusiones de esta experiencia laboral en su vida.	a	Si no hubiera trabajado hubiera completado estudios	Consecuencias personales y laborales debidas a esa experiencia laboral.
	b	Hubiera elegido otra profesión	
	c	Perdió oportunidad de promoción	
	d	Es el destino	
	e	Evolución de la personalidad.	
	f	Un trabajo fijo	
	g	Conoció a mi marido	
	h	Lo debo todo a esta decisión	
06._Actitudes de compañeros/hijos/amigos (actuales)hacia esa ocupación en la empresa.	a	Burla	Percepción de la aceptación o rechazo de su entorno
	b	Indiferencia	
	c	No saben/No cuentan/ Incredulidad	
	d	Normal	
	e	Admiración /Apoyo	
07._Cómo se identifica en el momento actual	a	Integrada en algún grupo o asociación	Autoimagen. Evolución percibida.
	b	No acepta determinadas situaciones	
	c	Ocupada con la familia	
	d	Interesada en actividades de ocio.	
	e	Sin interés por luchar	
08._Qué piensa contar a sus hijos de esa etapa	a	Lo vivieron	Transmisión a sus hijos de la experiencia.
	b	Su madre fue pionera en empezar en un mundo reservado a los hombres	
	c	Fuimos valientes	
	d	A modo de anécdotas	
	e	Nada	
09._Qué aconsejaría a	a	Mejor que otras opciones	Influencia que desea o trata de

sus hijos/as (o a otros jóvenes) respecto a un trabajo como ese	b	En las mismas condiciones les aconsejaría	evitar en sus hijos.
	c	Respetar pero no animar	
	d	Depende	
	e	Preferiría que estudiaran y ocuparan un puesto mejor.	

Anexo 2: Guión de las entrevistas

Temas más importantes de los tratados en las entrevistas mantenidas con las informantes. La estructura y los contenidos son paralelos a los vertidos en los relatos escritos. Las entrevistas abiertas fueron precedidas por conversaciones y correos de los que se tomó notas que fueron luego ratificadas o contrastadas en la entrevista.

ETAPA A: ANTES DE LA OPOSICIÓN Y EL ACCESO

- La familia:
- Los datos acerca de su familia y su ciudad de origen, incluían algunas referencias como su estrato social, la profesión del padre y de la madre, sus modelos familiares así como distintos recuerdos emotivos.
- La familia extensa:
- Otros miembros de la familia a los que estaban unidas afectivamente; en muchos casos se trataba de personas que también trabajaban en Telefónica.
- La influencia de estos antecedentes así como los consejos, comentarios y críticas de que fueron objeto en este entorno más próximo cuando decidieron acceder a la especialidad de celador/empalmador.
- Los amigos:
- Las relaciones con sus amigos en el momento en que tomaron su decisión profesional.
- La importancia de aquellos grupos de iguales que, incluso en algún caso se embarcaron también en su aventura laboral. En otros casos, la reacción de algunos camaradas que se distanciaron de ellas cuando se enteraron de que se estaban preparando para un trabajo que ellos no valoraban.
- El entorno académico:
- El centro donde realizaron sus estudios, los profesores y distintos aspectos educativos de la institución. Valoraban su época de estudiante, tanto en sus relaciones con el resto de compañeros, como en sus preferencias y logros académicos.
- La posible influencia de tal experiencia en su elección laboral y el abandono de sus estudios.
- El barrio.
- Su barrio y las relaciones con sus vecinos y amigos de mismo.
- La contribución cultural del mismo, que a veces favoreció su ingreso en Telefónica (por pertenecer a cooperativas de empleados, por ejemplo) y los comentarios y la incompreensión o el apoyo de sus vecinos tras su decisión.
- Otros grupos.
- Alguna asociación, grupo político, cultural, el que se sentían integrada.
- Su ideología en aquel momento, su sensibilidad en temas de género, sus simpatías por determinados colectivos, aunque no formaran parte de los mismos.
- La posibilidad de que sus tendencias influyeran en su elección.

ETAPA B: INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

- La ruptura con su entorno.
- Cambios en las relaciones con su familia, los amigos y el resto de grupos a los que pertenecían, cuando empezaron a trabajar.
- Sentimiento de exclusión respecto de otras mujeres. Su evolución personal.
- Cambio en las relaciones con su entorno, afectadas en algunas ocasiones por los comentarios de la gente de su entorno
- Valoración del trabajo (entonces)
- Su elección laboral frente a otras opciones (seguir estudiando, otros trabajos, otras empresas)
- Factores positivos y negativos que encontraban en su nueva tarea y las relaciones con sus camaradas (hombres y mujeres) y los jefes.
- Sus comienzos en la profesión asociados a otros cambios de ciudad, grupos de amigos y, por el tipo de trabajo, a una relación más estrecha con la gente de la calle.

- Cambios en muchos aspectos de su vida personal y las influencias de la nueva situación, así como las nuevas actividades de ocio que descubrieron.
- Descripciones acerca de sus sentimientos, incluso sus relaciones afectivas o de pareja.
- Las que ya no trabajan de celador/ empalmador recordaron cuál fue la causa para abandonar y cómo se sintieron con el cambio.

ETAPA C: DESPUÉS DE LA EXPERIENCIA COMO CELADORA/EMPALAMADORA

- Valoración del trabajo (ahora).
- Desde la perspectiva de los años pasados valoraban su experiencia de esa época: la mayor o menor satisfacción por su decisión y el ejercicio de su profesión, y sopesaban lo que perdieron o ganaron frente a otras posibles elecciones.
- La nueva identidad.
- Su situación en el momento de la entrevista, su pareja actual, sus hijos, su vida cotidiana en el trabajo y en otros entornos...
- Los amigos que aún conservan de su época de celador/empalmador y aquellos con los que ya no tenían relación.
- Actitud y consejos ante una elección similar de sus hijos/as, y conocidos.
- Posible cambio de su carácter, de su visión del mundo y de sus valoraciones de las mujeres y el trabajo de las mismas, debido a su experiencia laboral. Decisión si tuvieran que elegir de nuevo.

Anexo 3: Paralelismo entre las funciones descritas por PROPP en el análisis de los cuentos maravillosos y las que se encuentran en los testimonios de nuestras informantes

<i>Funciones encontradas en los cuentos maravillosos</i>	<i>Testimonios de las informantes</i>
<p><i>I.- Uno de los miembros de la familia se aleja de la casa</i></p> <p><i>II.- Recae sobre el protagonista una prohibición.</i></p> <p><i>III.- Se transgrede la prohibición.</i></p> <p><i>IV.- El agresor intenta obtener noticias.</i></p> <p><i>V.- El agresor recibe informaciones sobre su víctima.</i></p> <p><i>VI.- El agresor intenta engañar a su víctima.</i></p> <p><i>VII.- La víctima de deja engañar y ayuda a su enemigo.</i></p> <p><i>VIII.- El agresor daña a uno de los miembros de la familia.</i></p>	<p><i>Sin correspondencia en las narraciones analizadas.</i></p>
<p><i>VIII-a Algo le falta a uno de los miembros de la familia.</i></p>	<p>Identificable con la falta de trabajo, asociada a otras carencias que describen las informantes, como la voluntad de emanciparse.</p>
<p><i>IX.- Se divulga la noticia de la fechoría o de la carencia, se dirigen al héroe con una pregunta o una orden, se le llama o se le hace partir.</i></p>	<p>La noticia de la convocatoria de la oposición llega a las futuras obreras generalmente a través de sus familiares y amigos, conocedores de su inquietud para labrarse un porvenir y, en algunos de los relatos, aparece descrita la citación al examen oposición.</p>

<i>Funciones encontradas en los cuentos maravillosos</i>	<i>Testimonios de las informantes</i>
<p>X.- El héroe decide actuar.</p> <p>XI.- El héroe se va de su casa.</p> <p>XII.- El héroe sufre una prueba, cuestionario, ataque que le prepara para la recepción del objeto o auxiliar mágico.</p> <p>XIII.- El héroe reacciona ante las acciones del futuro donante.</p> <p>XIV.- El objeto pasa a disposición del héroe.</p>	<p>Estas acciones están claramente presentes en las descripciones de las colaboradoras cuando recuerdan su resolución de presentarse al examen de oposición para el puesto de celador/empalmador, dirigiéndose a un lugar inhóspito, donde sufren una dura prueba. La superación de la misma correspondería a la función XIII enumerada.</p> <p>Las heroínas, en este caso, reciben el reconocimiento de que son capaces de conseguir trabajar en este duro oficio, al poseer la fuerza y habilidad suficientes (XIV), pero deben de superar un periodo de formación y prácticas que identificamos con el bloque que sigue.</p>
<p>XV.- El héroe es transportado cerca del lugar donde se halla el objeto de su búsqueda.</p>	<p>XV.-El desplazamiento diario a las escuelas de Telefónica, situadas a las afueras de las grandes ciudades y que algunas denominan “campos de concentración”, es uno de los detalles en los que coinciden muchas de las descripciones de las obreras. Para algunas de ellas incluso, supuso un primer alejamiento de su ciudad, de su familia, de sus amigos.</p>
<p>XVII.- El héroe recibe una marca.</p>	<p>XVII.-<i>La marca</i> con la que finalizan este período puede identificarse con el “endurecimiento” y la capacitación para el ejercicio de su profesión, que citan en sus descripciones. Algunas de ellas recuerdan también accidentes sufridos por otras compañeras, heroínas de cuentos paralelos al propio, que incluso supusieron marcas físicas. La importancia que dan a la que va a ser desde ese momento su nueva indumentaria, mono y botas, que las identifica con la profesión pero que les resulta extraña e incómoda, nos hace pensar que esa fue tal vez una de las marcas recibidas.</p>
<p>XVIII.- El agresor es vencido.</p>	<p>XVIII.-Puesto que las narradoras superaron las calificaciones de la escuela, vencieron al agresor,</p>

<i>Funciones encontradas en los cuentos maravillosos</i>	<i>Testimonios de las informantes</i>
	demonstrando que podían trabajar como celador/empalmador.
XIX.- La fechoría inicial es reparada o la carencia colmada.	XIX.-La carencia es colmada, al menos en parte, pues ya han conseguido una plaza en la categoría laboral elegida.
XX.- El héroe regresa.	XX.-Al acabar el período de formación y entrenamiento, se dirigieron al lugar elegido para ejercer su profesión. Casi nunca coincidió con su residencia de origen, pues la asignación se realizaba en orden, según las calificaciones del curso y en algunas ciudades, como Madrid, eran más las aspirantes que las plazas existentes. Parten, pues, las mujeres, pero no puede identificarse exactamente con un regreso, sino con un nuevo alejamiento.
XXI.- El héroe es perseguido. XXII.- El héroe es auxiliado.	XXI.-/ XXII.- Las informantes describen ambas acciones al recordar esa etapa: son perseguidas por algunos camaradas y auxiliadas por otros.
XXIII.- El héroe llega de incógnito a su casa o a otra comarca.	XXIII.-Al realizar su trabajo no son reconocidas por algunos de los personajes, que las confunden con varones: es una forma de incógnito que muestra matices diferenciadores con la función descrita por Propp (1974: 68).
XXIV.- Un falso héroe reivindica para sí pretensiones engañosas.	XXIV.-Entre las evocaciones, aparecen algunos trabajadores y capataces celosos y desconfiados de que sus compañeras puedan ser capaces de realizar adecuadamente su cometido. En ocasiones surge un personaje que se adjudica el protagonismo en el éxito de alguna tarea realizada por ellas, considerando que lo han conseguido gracias a sus instrucciones o ayuda.
XXV.- Se propone al héroe una tarea difícil.	XXV.-/ XXVI.- Ciertas faenas de las que

<i>Funciones encontradas en los cuentos maravillosos</i>	<i>Testimonios de las informantes</i>
XXVI.- La tarea es realizada.	diariamente constituían su trabajo, merecen un lugar especial entre sus recuerdos. Suponen la <i>tarea difícil realizada</i> de la que se sienten especialmente orgullosas y les sirve para ilustrar cómo fueron capaces de superar esta etapa.
XXVII.- El héroe es reconocido. XXVIII.-El falso héroe o el agresor queda desenmascarado. XXIX.-El héroe recibe una nueva apariencia. XXX.-El falso héroe o el agresor es castigado. XXXI.- El héroe se casa y asciende al trono	Sin correspondencia en las narraciones analizadas.

Anexo 4: Convocatoria nº 769 para cubrir plazas de Celador y Empalmador de entrada (15-2-79)

CONVOCATORIA NUMERO 769, PARA CUBRIR PLAZAS DE CELADOR Y EMPALMADOR DE ENTRADA (15-2-79)

La Dirección de Personal A. S. anuncia Concurso-oposición para cubrir 200 plazas de Celador y Empalmador de Entrada en aquellas localidades que resulten una vez atendidas las peticiones de traslado.

Estas plazas podrán ser ampliadas con aquellas que se produzcan durante la resolución de la presente convocatoria, que se regirá de conformidad con las siguientes

B A S E S

1.ª Aspirantes

a) Grupo Principal

Empleados de la Compañía, con edad mínima de diecisiete años, que no se encuentren postergados o inhabilitados para el ascenso.

b) Grupo Subsidiario

1. Hijos y huérfanos de empleado.
2. Personal ajeno.

Requisitos para el Grupo Subsidiario:

- Título: Bachiller Elemental, Graduado Escolar o similar.
- Nacionalidad: Española.
- Servicio Militar cumplido para los varones.
- Edad: Diecisiete años para el personal exento del Servicio Militar.

2.ª Solicitudes

Dirigidas en el modelo establecido al señor Director de Personal y A. S. de la Compañía Telefónica Nacional de España, se presentarán en Madrid, avenida de José Antonio, número 32, 8.ª planta, o se enviarán a dicha dirección en carta certificada hasta el 15-3-79 inclusive.

Los empleados las cursarán por conducto reglamentario.

3.ª Resolución del Concurso-oposición

3.1. Entre los días 4 a 8 de mayo se publicará en los tablones de anuncio de todas las Direcciones, Jefaturas y Delegaciones Provinciales de la Compañía una nota donde figurará el lugar, día y hora en que se efectuarán las correspondientes pruebas escritas, advirtiéndole a los opositores que no se mantendrá otro tipo de información al respecto que la anteriormente indicada. En consecuencia prevenimos a los interesados la necesidad de acudir a dichas oficinas cualquiera de los días citados, significándoles que su no presentación a examen en la fecha que se indique en la mencionada nota informativa, implica la pérdida del derecho a participar en la presente convocatoria.

Las pruebas de examen serán las siguientes:

a) Pruebas psicotécnicas.

b) Resolución de cuestiones y ejercicios realizados de cada una de las materias siguientes: Matemáticas, Física y Electricidad, a nivel del programa que se acompaña a esta convocatoria.

c) El Tribunal, opcionalmente, podrá aplicar ejercicios prácticos para conocer la habilidad y destreza en el manejo de materiales y herramientas.

3.2. La Sección de Selección y Reclutamiento de la Dirección de Personal y A. S. dará conocimiento al Tribunal de los criterios de calificación en las pruebas psicotécnicas, y éste fijará la puntuación mínima necesaria en cada una de las restantes pruebas.

3.3. Los aspirantes que superen todas las fases de selección podrán ser sometidos a un reconocimiento por el Servicio Médico de la Com-

pañía para comprobar sus aptitudes psicofísicas en cuanto a la función a desempeñar en la categoría a que aspiran; este reconocimiento será preceptivo para todos los opositores ajenos a la Compañía.

Las condiciones psicofísicas mínimas exigidas se indican a continuación del texto de esta convocatoria.

3.4. Los candidatos seleccionados pasarán a realizar un curso de formación de carácter eliminatorio no superior a seis meses.

3.5. Un mes antes de la finalización de dicho curso, los aspirantes que ya sean empleados de plantilla deberán presentar la documentación acreditativa de los méritos que posean y condición de familia, si la tuvieran. A estos efectos no serán tenidos en cuenta los documentos presentados con posterioridad al plazo indicado, a no ser que amparen situaciones surgidas después de dicho plazo.

3.6. La calificación final de cada alumno declarado apto en el curso de formación será la resultante de las puntuaciones obtenidas en todas las pruebas realizadas más la de los méritos reglamentarios que señala el artículo 63 del R. R. I.

4.ª Documentación

Los aprobados del Grupo Subsidiario deberán entregar inexcusablemente en el momento de iniciar el curso, la siguiente documentación en los Centros de Estudios donde vayan a realizar el curso de formación:

- Certificado de nacimiento.
- Certificado de buena conducta, expedido por la Comisaría, Guardia Civil o Alcaldía.
- Certificado negativo de antecedentes penales.
- Título de Bachiller Elemental o similar.
- Cuatro fotografías tipo D. N. I.
- Fotocopia del D. N. I.
- Fotocopia de la cartilla militar donde figure fecha de licenciamiento.

5.ª Adjudicación de vacantes y nombramientos

A la terminación del curso de formación se procederá a la adjudicación de plazas vacantes entre los aspirantes que hayan superado dicho curso, de acuerdo con lo establecido en la reglamentación vigente.

A los opositores que obtengan plaza se les extenderá el nombramiento correspondiente, con indicación de haberes, destino y fecha de efectividad. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de dos meses. A estos efectos, no se computará el tiempo que esté de baja por enfermedad, ni los días de descanso que se disfruten en concepto de vacaciones o por permiso.

Asimismo, el personal ajeno que ocupe plaza no podrá cambiar voluntariamente, durante el plazo de dos años, la residencia que le corresponde por esta convocatoria.

No conservarán derecho alguno derivado de este Concurso-oposición los aspirantes no seleccionados, quienes no superen el curso de formación o renuncien a participar en cualquiera de las fases de la convocatoria.

CONDICIONES PSICOFÍSICAS MÍNIMAS PARA EL INGRESO EN LA C. T. N. E. EN LA CATEGORÍA DE CELADOR Y EMPALMADOR

A) No padecer ninguna de las siguientes afecciones:

- 1.º Enfermedades infecciosas generales.
- 2.º Tuberculosis pulmonar activa.
- 3.º Afecciones orgánicas de corazón o vasos, varices, hipertensión arterial.
- 4.º Afecciones orgánicas renales.
- 5.º Hernias de cualquier localización.
- 6.º Lesiones inflamatorias o degenerativas de aparato osteo-articular, en cualquier localización, que posean carácter evolutivo o que mermen la capacidad y funcionalidad.
- 7.º Desviaciones y trastornos anatómicos o dinámicos de columna vertebral y cintura pelviana, que ocasionen trastorno funcional.
- 8.º Mutilaciones de cualquier extremidad.
- 9.º Malformaciones o deformaciones articulares de extremidades inferiores y trastornos de motilidad que excedan del 5 por 100 de su función. Pie plano.
10. Trastornos del equilibrio permanentes o accesorios.
11. Defectos anatómicos y funcionales de las extremidades superiores, incluido el temblor de grandes oscilaciones.
12. Trastornos anatómicos o de motilidad externa del aparato visual.
13. Afecciones metabólicas o endocrinopáticas de repercusión general.
14. Lesiones dermatológicas generalizadas, crónicas o recidivantes.
15. Cuadros psiquiátricos en actividad o larvados (depresión endógena, paranoia, esquizofrenia, neurosis, psicosis, psico-neurosis, desviaciones psicopáticas, etc.).

B) Poseer las siguientes capacidades funcionales:

- 1.º Coeficientes de robustez:
 - a) Dinamometría manual (media entre las dos manos), 25 kilogramos.
 - b) Dinamometría escapular, 40 kilogramos.
 - c) Dinamometría lumbar, 80 kilogramos.
 - d) Índice bicipital, 25 centímetros.
 - e) Índice ponderal, 63.
 - f) Índice de Spehl, 1.100.
- 2.º Tiempo de equilibrio (sobre un pie, brazos extendidos, ojos cerrados), cinco segundos.
- 3.º Prueba cardio-respiratoria:
 - a) Recuperación de la frecuencia del pulso y de la presión arterial, tras diez flexiones de piernas, durante tres minutos.
 - b) Espirometría, 3.500 c. c.
 - c) Índice de Hirz, 6 centímetros.
 - d) Presión arterial media dinámica. Máximo de 13 cm. Hg. y mínima de 8 cm. Hg.

4.º Visión:

Serán tolerables defectos de refracción ocular con arreglo a las siguientes normas y siempre la agudeza visual, con la corrección óptica, igual a 1 en visión lejana y en visión próxima cada ojo.

Serán tolerables ametropías no evolutivas y un valor dióptrico moderado.

Miopía no superior a 5 dioptrías.

Hipermetropía de 3 dioptrías.

Astigmatismo con un máximo de 3 dioptrías Heteroforias:

Exoforia de 6 dioptrías prismáticas.

Endoforia de 6 dioptrías prismáticas.

Hiperforia de 1 dioptría prismática.

La agudeza visual con la corrección óptica será alcanzar 10/10 (1 de la escala de Wecker) con cada ojo por separado.

Campo visual normal.
Visión cromática normal.

5.º Audición:

Audiometría normal para todos los tonos en ambos oídos y en todas las frecuencias.

6.º Fonación:

Vocalización, percepción y memoria auditiva en límites normales.

Nota.—Los procesos no enunciados específicamente en este cuadro de aptitudes serán valorados por el Tribunal Médico en base al deterioro funcional físico y psíquico en relación con la actividad a desarrollar.

PROGRAMA DE ACCESO AL

Matemáticas

TEMA 1

— Divisibilidad.—Caracteres de divisibilidad de números.—Números primos.—Descomposición de números en sus factores primos.—Máximo común divisor y mínimo común múltiplo; determinación de propiedades.

TEMA 2

Potencias.—Operaciones con potencias.—Cuadrado de la suma y de la diferencia de dos números.—Raíces.—Operaciones con raíces.—Regla práctica para extraer la raíz cuadrada de un número cualquiera.

TEMA 3

Sistema métrico decimal: unidad fundamental. Múltiplos y divisores.—Unidades de longitud, superficie, volumen, capacidad y peso.—Relación en unidades del sistema.

TEMA 4

— Fracciones: definiciones y propiedades.—Clasificación de las fracciones.—Fracciones decimales. Transformación de fracciones ordinarias en decimales y viceversa.

TEMA 5

— Razón de dos números.—Proporciones por ciento.—Teorema fundamental de las proporciones. Propiedades principales de las proporciones.

TEMA 6

Regla de tres simple.—Regla de tres compuesta. Repartimientos proporcionales.—Casos que pueden presentarse.

TEMA 7

Expresiones algebraicas.—Valor numérico de un polinomio.—Operaciones con expresiones algebraicas.—Igualdad.—Identidad.—Ecuación.—Ecuaciones equivalentes.—Resolución de las ecuaciones de primer grado con una incógnita.

TEMA 8

Coordenadas cartesianas rectangulares.—Ejes de coordenadas.—Determinación de un punto en el plano.—Concepto de función.—Gráfica de funciones.

CELADORES Y EMPALMADORES

TEMA 9

Sistema de ecuaciones de primer grado con dos incógnitas.—Métodos de resolución.

TEMA 10

Geometría: definición.—Líneas: sus clases.—Rectas paralelas y perpendiculares.—Casos que pueden presentarse y su resolución gráfica.—Ángulos: definición y clasificación.—Suma y diferencia de ángulos.—Bisectriz: propiedades.—Ángulos que se forman al cortar dos paralelas por una secante.—Ángulos que tienen sus lados paralelos o perpendiculares.

TEMA 11

Polígonos: definición y clasificación.—Apotema y radio, diagonal y perímetro de los mismos.—Triángulos.—Clasificación.—Líneas notables del triángulo.—Cuadriláteros: clasificación.—Suma de los ángulos de un polígono.—Determinación del número de diagonales de un polígono.

TEMA 12

Igualdad de figuras.—Casos que se presentan en la igualdad de triángulos.—Semejanza de figuras.—Casos de semejanza de triángulos.—Teorema de Pitágoras.

TEMA 13

Circunferencia y círculos.—Líneas que se consideran en la circunferencia.—Posiciones relativas de dos circunferencias.—Figuras en el círculo.—Ángulos en la circunferencia.—Longitud de la circunferencia.

TEMA 14

Figuras equivalentes.—Determinación de las áreas del rectángulo, cuadrado, triángulo, rombo, romboide, trapecio, polígono en general, círculo, sector circular, segmento circular y corona circular.

TEMA 15

Nociones de trigonometría.—Objeto de la trigonometría.—El radián como unidad de ángulos.—Definición de las funciones trigonométricas.—Ecuaciones fundamentales.—Resolución de triángulos rectángulos.

TEMA 16

Geometría del espacio. — Planos. — Determinación de un plano. — Posiciones relativas de rectas y planos en el espacio. — Línea de máxima pendiente. — Ángulos diedros: definición y clasificación. — Medida de un ángulo diedro.

TEMA 17

Prisma. — Paralelepípedo. — Pirámide. — Líneas y planos que se consideran en cada uno de ellos. — Áreas lateral y total del prisma y pirámide. — Volúmenes del paralelepípedo, cubo, prisma, pirámide.

TEMA 18

Cono. — Cilindro. — Esfera. — Líneas y planos que se consideran en cada uno de ellos. — Área de los sólidos de revolución: su determinación. — Áreas lateral y total del cono, cilindro y esfera. — Volumen de los sólidos de revolución: su determinación. — Volúmenes del cono, cilindro y esfera.

Física y Electricidad

TEMA 1

Materia y energía. — Estados de la materia. — Fenómenos físicos y químicos. — Magnitudes escalares y vectoriales. — Sistemas de unidades.

TEMA 2

Estática. — Fuerza: definición y representación. — Medida de fuerzas: dinamómetros. — Composición de fuerzas. — Paralelogramo de fuerzas. — Resultante. — Resultante de un sistema de fuerzas paralelas.

TEMA 3

Dinámica. — Energía. — Trabajo. — Potencia. — Unidades de trabajo y potencia. — Máquinas. — Leyes fundamentales. — Descripción y condiciones de equilibrio de las máquinas simples. — Rendimiento.

TEMA 4

Calor. — Naturaleza y efectos del calor. — Temperaturas. — Termómetros. — Escalas termométricas. — Cantidad de calor. — Dilatación de los sólidos. — Coeficiente de dilatación lineal, superficial y cúbica. — Equivalente mecánico del calor.

TEMA 5

Sonido. — Producción de sonidos. — Propagación de los sonidos. — Velocidad de propagación. — Intensidad, tono y timbre. — Resonancia. — Vibración de membranas. — Voz humana. — Sonido fundamental, armónicos.

TEMA 6

Idea sobre la constitución de la materia. — El átomo. — Acción de los electrones. — Conductores, semiconductores y aislantes. — Fuerza electromotriz y diferencia de potencial: unidades. — Corriente eléctrica: efectos de la corriente eléctrica. — Cantidad de electricidad: el culombio. — Intensidad de corriente: el amperio.

TEMA 7

Resistencia eléctrica. — Unidad de resistencia. — Resistividad. — Conductancia y conductividad. — Variación de la resistencia de un conductor por efecto de la temperatura. — Resistencias variables. — Ley de Ohm.

TEMA 8

Agrupamiento de resistencias en serie: caída de potencial. — Agrupamiento de resistencias en paralelo. — Agrupamiento serie-paralelo. — Lemas de Kirchhoff. — El Shunt.

TEMA 9

Efecto calorífico de la corriente eléctrica. — Ley de Joule. — Trabajo eléctrico. — Potencia eléctrica. — Unidades de trabajo y potencia. — Relación entre las distintas formas de energía. — Aplicaciones del efecto Joule: fusibles.

TEMA 10

Efecto químico de la corriente eléctrica. — Disociación electrolítica. — Iones. — Electrólisis. — Reacciones secundarias. — Leyes de electrólisis de Faraday.

TEMA 11

Pilas. — F. e. m., resistencia interior y capacidad de una pila. — Acoplamiento de pilas. — Condición óptima de acoplamiento de pilas. — Pilas secas. — Acumuladores: breve idea de su constitución y tipos más usados.

TEMA 12

Efecto magnético de la corriente eléctrica. — Nociones fundamentales magnéticas. — Campo magnético. — Dirección del campo. — Solenoide. — Electroimán. — Entrehierro.

TEMA 13

Inducción electromagnética. — Diferentes modos de producir corrientes inducidas. — Valor medio de la f. e. m. inducida. — Autoinducción. — Coeficiente de autoinducción. — Corrientes de Foucault.

Anexo 5: Reproducción de noticias

Badenas, Lluís "Paso a paso, puesto a puesto. Las primeras mujeres celadoras de la compañía Telefónica", en Diez Minutos, 18/10/1980, p.115.



La Telefónica ha dado un paso en cuanto a equiparación de derechos laborales de los dos sexos

A nadie cabe la duda de que la mujer está alcanzando metas hasta ahora insospechadas dentro de los diversos campos de la sociedad. Desde cargos en la Administración hasta los más inusitados puestos laborales empiezan a ser cubiertos por mujeres que ven así realizados los archiconocidos sueños de la igualdad con el hombre.

Mucha gente habrá visto publicados reportajes en diversas

revistas en los que se pretende reflejar los más «insólitos» puestos de la mujer dentro de la sociedad española. Desde mujeres taxistas, alcaldesas, basureras, conductoras, hasta esta nueva faceta que presentamos a continuación: mujeres celadoras de la Telefónica.

Cabría, a modo de explicación, comentar que «celador» es aquella persona que se encarga de las instalaciones, subterráneas y de calle, de los tendidos telefónicos a través de su conservación y mantenimiento. Una labor, hasta la fecha, copada íntegramente por el hombre.

Pero en Barcelona, por primera vez en España, existen ya una veintena de chicas jóvenes que ejercen este trabajo hasta ahora limitado al «sexo fuerte».

—Nosotras estamos trabajando en Barcelona, pero todas he-

mos venido de diversas partes de España, ya que hicimos en Madrid unas oposiciones con las que posteriormente nos trasladaron a Barcelona.

Elisa, dieciocho años, nacida en Cuenca y trabajando desde el mes de mayo en la zona de Gracia, en la Ciudad Condal es la que nos habla.

—Nunca he tenido ningún problema con los compañeros ni con la gente de la calle. Lo que sí nos ha ocurrido más o menos a todas es el recibir comentarios de la gente que dice que estamos quitándoles el puesto a hombres. Nosotras vamos a lo nuestro, trabajar y vivir de nuestro trabajo.

OCHO HORAS ENTRE CABLES Y ESCALERAS

—¿Qué jornada laboral realizáis?

—Trabajamos de ocho de la mañana a cuatro de la tarde. Son ocho horas de jornada repartidas en diversos turnos de brigada.

Nos habla Mari Luz, de dieciocho años de edad, madrileña, quien lleva ya ocho meses en este trabajo.

—¿Cuánta gente compone estas brigadas?

—Cerca de doce personas al mando de un capataz.

—¿Tú por qué escogiste este trabajo?

—Necesitaba trabajo; realicé las oposiciones y logré un puesto. Mucha gente se inicia así para poder estar ya dentro de la empresa y luego optas a cualquier oportunidad en oficinas u otros trabajos. Yo, por el momento, voy a seguir en éste, por la sencilla razón de que me gusta lo que hago.

—¿Te ha sucedido a ti alguna anécdota digna de mención?

—Una vez un hombre se empeñó en que bajara de la escalera, y dijo que si no, que llamara a la policía. Luego se pudo comprobar que no estaba muy bien de la cabeza.

Ya casi llegan a la veintena de estas mujeres que están trabajando en las instalaciones de Telefónica. Quizá en próximas oposiciones aparezcan más, pero éstas cuentan casi con el apoyo de pioneras dentro del campo laboral en esta modalidad. — (Texto y fotos: Lluís BADENAS. CONTIFOTO.)



«Un día un señor se empeñó en que me bajara de la escalera o llamaba a la policía»



«Trabajamos ocho horas diarias y antes tuvimos que aprobar unas oposiciones»

Loyola, María "La Telefónica tiene mozas de escalera". en El Periódico de Cataluña, 21 Junio 1980.

EL PERIÓDICO de CATALUNYA

GRUPO Z

Barcelona. Redacción: Lauria, 37. 1.º Teléfono 301 67 86. Télex 54.709 y 50.624 EDP. Distrito Postal 9. Administración, Distribución y Publicidad: Diputación, 304. 2.º Teléfono 302 72 13. Barcelona (9). Publicidad Cincozero, S.A. Balmes, 293. 5.º Teléfono 200 83 99. Madrid. Redacción y Administración: Polvorín, 7. Teléfono 458 71 58. Télex 27.337 y 27.554. Distrito Postal 16.

Impreso en Editorial Mencheta, S.A. San Just Desvern (Barcelona). Depósito Legal: B-36.860 - 1978. Este periódico es plural. La dirección desea respetar en todo momento la libertad de expresión de los comentaristas, por lo que las columnas reflejan únicamente ideas personales. La opinión de EL PERIÓDICO se expresa sólo a través de los editoriales. El respeto a la pluralidad determina, asimismo, que EL PERIÓDICO se comprometa a aceptar aquellas réplicas, matizaciones, sugerencias o quejas que procedan de los lectores y sean de interés general, siempre que se ajusten al respeto que merecen las personas e instituciones.

Director: Antonio Franco Estadella
Subdirectores: Enrique Arias Vega, Miguel Angel Bastenier y Julián Lago
Redactores-jefes: José Luis Enrí, Ramón Miravillas, José A. Sorolla, Alex Botines y Carlos Pérez de Rozas
Secciones: Guillermo Luis Díaz Paja (Internacional), Angel Sánchez (España política), José Luis Martínez Ibáñez (Cataluña política), Josep Maria Ràfols (Barcelona), Xavier Vidal-Folch (Dinero y Trabajo), Maria Carol (Sociedad), Margarita Rivière (Suplemento), Luis Milla (Especiales), Joaquim Coca (Cierre) y Antonio Cubero (Madrid)

Ediciones Primera Plana S.A. Grupo Zeta
Presidente: Antonio Asensio
Consejero-delegado: Jerónimo Terras. Director financiero: Francisco Darroque. Director de producción: Javier Salvado. Director de expansión: Angel Barbes. Gerente: Ramón Serres. Administrador: Jorge Castany. Jefe de distribución: Francisco Ruiz

Difusión controlada por



Antonio
Alvarez
Solis

Torcuato Fernández Miranda

AHORA que ha muerto quizá sea penoso decir que no tenía nada dentro. En el mejor de los casos Torcuato Fernández-Miranda representó a una generación hecha de palabras, incapaz de oponerse, encauzar o modificar los hechos. Habían perdido la fe y se movían por una ambición baja de techo o por un puro instinto funcional. Cuando se habla de los servicios de Torcuato Fernández-Miranda a la transición uno cavila que Miranda —como le llamaba Franco— asistió a la transición con la misma indiferencia con que podía haber asistido a la continuación de la dictadura, si ello hubiera sido posible. La transición constituyó un paso ineludible tras la muerte de Franco y se planteó como una consecuencia del puro vacío producido en la cumbre. Hablar, pues, de motores de la transición parece, sobre este fondo, una retórica más y un afán de seguir apuntándose a lo que no decidió ninguna figura. Así como al cambio de Gobierno se le llama crisis al cambio de Franco se le llama transición. Torcuato Fernández-Miranda hubiera acuñado una frase por el estilo para enmarcar el hecho.

La Telefónica tiene 'mozas' de escalera

Barcelona y Vigo son las dos primeras ciudades españolas donde la mujer desempeña otro trabajo que hasta ahora estaba reservado a los varones. Tienen celadoras o empalmadoras de cables de la Compañía Telefónica Nacional trabajando en lo alto de largas escaleras, alicates en mano.

Vestidas con monos azules, su cometido consiste desde trepar a los tendidos telefónicos aéreos a hundirse en los pozos de las cámaras de registro subterráneas. De arriba a abajo. De subir peldaños a levantar las tapas del suelo y descender por escaleras metálicas hasta las profundidades.

Los barceloneses han tenido la oportunidad de verlas en directo durante las últimas semanas. Las empalmadoras han provocado conversaciones del tipo de «mira, allí, en la escalera, ¿no es una chica?», «¡qué va, no puede ser!», «¡seguro que es una chica!», etcétera.

Treinta y seis mil pesetas

Para desempeñar este trabajo la Telefónica exige el bachillerato elemental, pero casi todas las primeras que lo desempeñan en Barcelona tienen también el superior, e incluso alguna ha hecho tres cursos de carrera universitaria. Después de un periodo

de prueba, pasan fijas a la plantilla cobrando 36.000 pesetas mensuales. Trabajan de 8 a 4 y tienen un cuarto de hora para el bocadillo.

«¿Cómo os han aceptado los compañeros?»
—Al principio con reparos. Y los capataces, muy asombrados. De todas formas se resisten a darnos los trabajos duros. En los primeros momentos hacían bromas con nosotras con lo del vértigo y lo de si tendríamos agallas de subirnos a la escalera, pero se van acostumbrando.

«¿De quién partió la idea de incorporar a mujeres para este trabajo?»

—En los estatutos de la Compañía Telefónica siempre quedaba abierta la posibilidad, pero hasta ahora no se presentaban chicas para ocupar las plazas. Yo —dice una de ellas— rellené la solicitud pensando que eso de celadora era algo relacionado con atender al público. Cuando mis padres se enteraron de lo de subir a la escalera con un mono azul me dijeron que lo dejase. Pero, como ves, yo decidí seguir.

Vienen de lejos...

Elena Antón, una madrileña de 18 años, nos cuenta que en estos momentos desempeñan el trabajo un total de 30 chicas. Proceden de Sevilla, Cuenca, Madrid y otros puntos de España. «En

Madrid hay pocas vacantes, de modo que las que superamos la etapa de rodaje conseguimos destino en otros sitios».

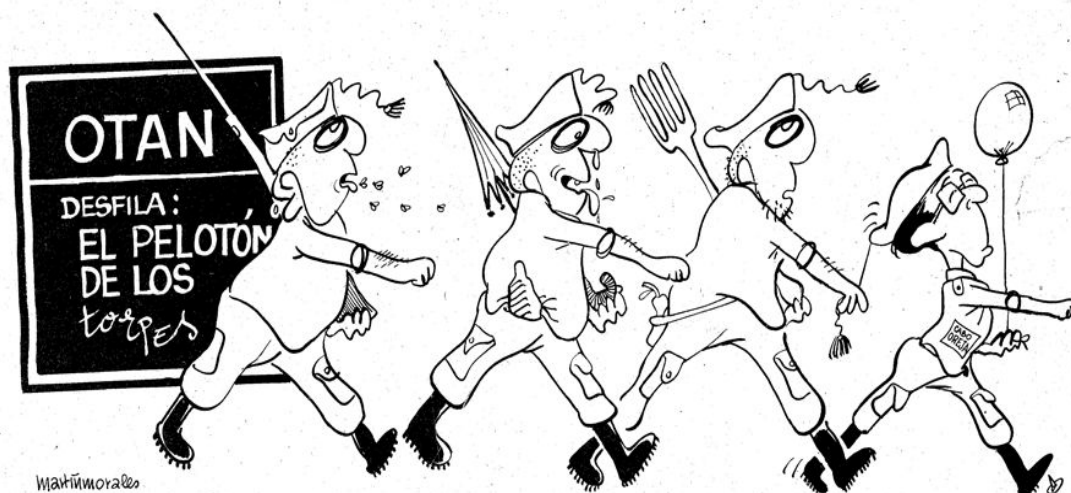
De todas formas el problema, para ellas, es el esfuerzo físico. Trasladar la escalera, curvar cables con herramientas... Eso, porque lo demás es folklórico, piropos, chicos que al verlas les piden que vayan a ponerles un teléfono y cosas por el estilo. María Loyola

la vitrina



Los problemas de empleo llevan a la mujer a trabajos que antes sólo los desempeñaban hombres

martinmorales



Herrera, C. "Las chicas de Aranjuez" en Televip, nº 20, Diciembre 2000. p.20.

Gente

SE REÚNE, 20 AÑOS DESPUÉS, EL GRUPO MÁS POPULAR DE LAS PRIMERAS EMPALMADORAS

Las chicas de Aranjuez



De izda. a dcha. y de abajo arriba: Concha Aulón, Teresa Punzano, Paloma Escobar, Paloma Zamora, M^a Carmen Veredas, Carmen Navas, Isabel, Yolanda Martín, M^a Angeles Valencia, Mercedes Sánchez, Mercedes Peinado, Teresa Toledo, Elena Maeso, M^a Jesús Montero, Ana Amendáriz, Dolores Rebollo, Alicia Vázquez, Esther Martínez, M^a Jesús Burguero y Susana Vázquez.

C. HERRERA.- En los 80 Telefónica abrió a las mujeres categorías laborales hasta entonces reservadas para los hombres. De las primeras oposiciones, la más famosa fue una convocatoria a la que sólo se presentaron mujeres. Hicieron su cursillo en la escuela de Aranjuez y por eso se quedaron con el nombre de *las chicas de Aranjuez*. Aprobaron la oposición y en el mundillo telefónico hubo división de opiniones. Los detractores decían que no daban el tipo, pero otros compañeros y jefes las apoyaron sin trabas.

Veinte años después, el grupo se ha reunido en Madrid y ha comprobado que su espíritu luchador sigue intacto.

Susana y Carmela recuerdan cómo entraron en Telefónica: "La compañía fue pionera en poner en marcha las leyes de contratación de personal, abriendo categorías que, hasta entonces, estaban reservadas a los hombres, como celadores, empalmadores, mecánicos y operadores técnicos".

El curso de Aranjuez no fue mixto y, por tanto, resultó

mucho más duro. "Tuvimos que afrontar un alto nivel de exigencia porque, según parece, tenían que endurecernos para trabajar en la calle". Recuerdan que tuvieron que cavar, a golpe de pico y pala, un hoyo de un metro de profundidad en menos de dos horas.

Hoy, las chicas ya mujeres recuerdan con cariño aquella etapa y se sienten orgullosas de haber sido pioneras en la superación de trabas por razón de sexo, dentro y fuera de la empresa.



Pedalinos 2000

El club ciclista "Pedalinos" cerró la temporada con un buen número de socios y habiendo participado en la mayoría de las pruebas ciclistas regionales e internacionales. Ahora, estos esforzados ciclistas se tomarán un respiro hasta febrero, ya que el segundo sábado de este mes iniciarán la nueva temporada con una primera prueba puntuable para el "Campeonato Anual de Cicloturismo de Telefónica".

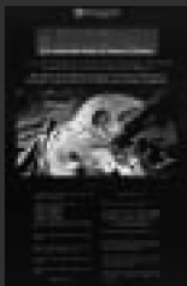
El campeonato cuenta con tres modalidades: carretera/ruta, montaña/BTT y pruebas especiales. Las dos primeras se puntúan por salida y kilometraje, en la última cuentan las pruebas federadas, tales como Moncayo 4 cimas (Club Tarazona), Los Degollaos (Club Somontano Turoense) y Quebrantahuesos (Club Edelweis de Sabiñánigo). Esta última con un recorrido de 205 Km por suelo francés y remontando los puertos de Somport, Marie Blanc, Portalet y Hoz de Jaca. Cada año, esta prueba sirve de

homenaje a un ídolo del pedal. En esta ocasión le tocó a Miguel Induráin, quien, con su maillot azul, recorrió las calles de Sabiñánigo y dio la salida a los más de 4.000 participantes.



Noticias

La Asociación Grupo de Mayores de Telefónica ha convocado un "Concurso de Carteles" dotado con tres premios de 250.000, 125.000 y 75.000 ptas. Las obras deberán reforzar el lema: "Hazte socio del Grupo de Mayores de Telefónica" y llevar el logotipo del grupo. El formato debe ser de 250 x 370 mm. Los trabajos han de presentarse antes del 31 de marzo de 2001 y remitirse a: Rafael Calvo, nº 18 (28010-Madrid). Teléfonos: 91-319 75 77 y 91 319 90 16. e-mail: grupomayores@teleline.es



Mojiganga, el Grupo de Teatro de la Cultural de Madrid, abrió la temporada con la obra "Comoedia, un viaje al mundo de Plauto". La obra se estrenó en

Lisboa en el transcurso de la Semana Cultural Hispano-lusa y en noviembre se representó en Cultural de Madrid.



Herrera, C. "Una promoción histórica" en Televip, nº 62, Diciembre 2004 p.16

Gente

televip@telefonica.es

ANDRÉS VALDELOMAR DEDICA SU PRIMERA EXPOSICIÓN A LA CIUDAD BLANCA

Pasa el invierno en Lisboa

¿Quieres pasar el invierno en Lisboa? Lo tienes fácil: sólo tienes que desplazarte a la exposición de fotos de nuestro compañero Andrés Valdelomar, que debuta en una galería de Madrid presentando unas imágenes realmente absorbentes de esta ciudad, tan próxima y desconocida a la vez. Su mirada se ha posado en múltiples detalles de la capital lusa que, según su opinión, "despierte tanta admiración como desprecio; o te apasiona, y la encuentras absorbente hasta querer vivir en ella, o la detestas". Andrés pertenece al primer grupo y se muestra dispuesto "a vivir allí tan pronto como Telefónica decida subirme el sueldo; para mí es una de las ciudades más bellas, y eso que he viajado bastante."

Esta exposición saca el máximo partido a la singularidad de las calles, plazas, balcones y gentes que pueblan la llamada Ciudad Blanca. Se ha corrido la voz y Andrés ya ha vendido casi todas las fotografías por lo que ha decidido ampliarla un mes en Madrid; a mediados de enero viajará a Córdoba. "Así doy una oportunidad a los compañeros que disponen de algún día libre en Navidad, por si quieren acercarse..."

Viajero impenitente, para Andrés hacer fotos en distintos sitios siempre es un reto:



"Nuevas luces, nuevos paisajes, nuevas personas que tienes que saber interpretar con tu cámara". Confiesa decantarse por el retrato, ya que "captar la esencia de una persona, un rasgo de su carácter, es algo muy difícil que se sitúa más allá de la técnica: si no 'ves' como es esa persona,

A la izquierda Andrés Valdelomar y arriba una de sus fotografías sobre Lisboa.

difícilmente tendrás una foto que diga algo sobre ella".

La técnica Andrés consiguió dominarla en la prestigiosa FETI. "Una escuela cuya formación también abarca la parte humana de este trabajo o afición". Cuando le preguntas a qué fotógrafos admira, comenta que "con las fotos le ocurre igual que con el vino: no retengo nombres, sólo las fotos que consiguen emocionarme".

Exposición: La Zaranda del Conde (c/ Del Conde, nº 1, Madrid. De 12 a 16h. Y de 20 a 24h.)

Una promoción histórica



El grupo de celadores hace 25 años.

El 13 de noviembre celebró una comida la promoción de celadores y empalmadores que ingresó en Telefónica en diciembre de 1979, es decir hace 25 años. Esta histórica promoción, que se formó en la Escuela de Aranjuez (Madrid), decidió volver a reunirse en la capital, en el Restaurante de Playa de Madrid, en un encuentro feliz que logró convocar a 60 compañeros, y también compañeras, ya que ésta fue la primera convocatoria que abrió su acceso a la mujer en esta categoría.

Llegaron a Madrid desde diferentes localidades de España: Cádiz, Vigo, Valencia, Girona, Ciudad Real, Segovia... por citar algunas, y se tomaron el tiempo suficiente para recordar sus primeros pasos en la empresa. El grupo disfrutó de una jornada inolvidable, repleta de anécdotas, en un clima entrañable. La comida y la larga sobremesa se prolongó con la asistencia a un recital poético y a un concierto de guitarra flamenca que se celebró en la Sala Clamores.

Los compañeros que no pudieron asistir al encuentro y estén interesados en contactar con este grupo, pueden dirigirse a Elena Moratalla Moratalla o a Florentino Ordóñez Sánchez por correo electrónico.

Además

Al Montepío le hablan de amor

La revista Remonte del Montepío de Teléfonos ha entregado los premios anuales del concurso de poesía y narrativa "Háblame de amor y amistad". En poesía, el primer premio ha sido para el cordobés Jacobo Meléndez Martínez por "Tiempo personal" y el segundo para el navarro Carlos Baos, por "La sangre dialogada". En narrativa ha ganado la obra "El mendigo poeta", de María Luisa Tarazona Díez, de Paterna (Valencia), seguida de "Memoria de una noche interminable" de Emilio Vega Gómez, de Ponferrada (León).

El jurado ha concedido un premio extraordinario a Antonio González-Guerrero, "en homenaje a su calidad humana, capacidad creadora y colaboración permanente, eficaz y entusiasta con el Montepío".

En el centro, el presidente del Montepío, Jorge Grau, junto con los ganadores del concurso.



